

Laporan Penelitian

**KONSEP IJARAH DAN HUBUNGANNYA DENGAN
KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PERBURUHAN
(Analisa Implementasinya di PT. PD. Paya Pinang Terhadap
System Pengupahan dan Insentif)**

Peneliti :

Tuti Anggraini, MA

NIP : 19770531 200501 2 007

Peneliti Pembantu

Citra Kasih Lubis

NIM : 280909523

Ramadhan Syahputra

NIM : 280909546

Muhammad Al-Fath

NIM : 280909539



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN SUMATERA UTARA**

2014

Laporan Penelitian

FEBI

**KONSEP IJARAH DAN HUBUNGANNYA DENGAN
KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PERBURUHAN
(Analisa Implementasinya di PT. PD. Paya Pinang Terhadap
system Pengupahan dan Insentif)**

Peneliti :

**Tuti Anggraini, MA
NIP : 19770531 200501 2 007**

Peneliti Pembantu

| | |
|---------------------------|------------------------|
| Citra Kasih Lubis | NIM : 280909523 |
| Ramadhan Syahputra | NIM : 280909546 |
| Muhammad Al-Fath | NIM : 280909539 |



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN SUMATERA UTARA
2014**

LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN

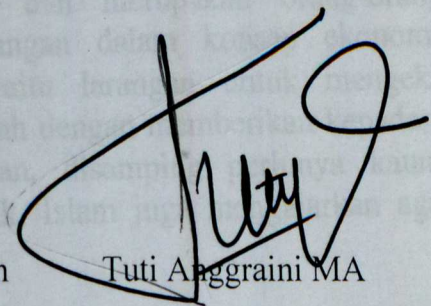
- I. A. Judul Penelitian : Konsep Ijarah dan Hubungannya dengan Kebijakan Pemerintah dalam Perburuhan (Analisa Implementasinya di PT. PD. Paya Pinang Terhadap Sistem Pengupahan dan Insentif)
- B. Kategori : Kelompok
- C. Bidang Penelitian : Sosial Keagamaan
- II. Peneliti
- A. Ketua : Tuti Anggraini, MA
- Anggota : Citra Kasih Lubis
Ramadhan Syahputra
Muhammad al-Fath
- B. Unit Kerja : FEBI UIN SU
- III. Lokasi Penelitian : PT. PD. Paya Pinang Tebing Tinggi
- IV. Waktu Penelitian : Agustus s/d Oktober 2014
- V. Biaya Penelitian : Rp. 10.000.000,- (Sepuluh Juta Rupiah)

Medan, 17 November 2014

Mengetahui,
Ketua Lembaga Penelitian
dan Pengabdian Masyarakat
(LP2M) UIN SU

Peneliti

Prof. DR. H. Abbas Pulungan

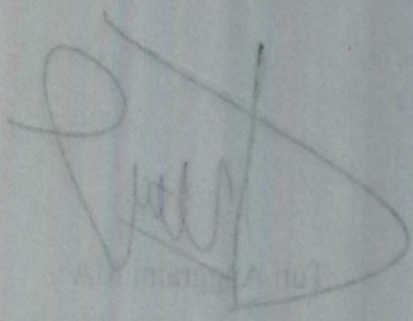

Tuti Anggraini MA

ABSTRAK

Pada era reformasi ini, Indonesia masih belum mampu untuk menyelesaikan masalah perekonomiannya, diantaranya persoalan hubungan industrial dan ketenagakerjaan yang belum mencapai titik keseimbangan. Sehingga saat ini masih sering terlihat begitu maraknya aksi-aksi demo para buruh dan karyawan dan pekerja yang menuntut perhatian yang layak dan adil dari para majikan atau pengusaha. Mulai dari tuntutan kenaikan gaji/upah, tunjangan-tunjangan, sampai jumlah pesangon bagi mereka yang terkena PHK. Ada kesan seolah-olah para pengusaha selama ini tidak atau kurang memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Atau lebih parah, pengusaha itu masih sering menahan, menghapus atau mengurangi hak-hak yang seharusnya diberikan kepada kaum buruh. Dari sini tampak jelas betapa masih buruknya hubungan antara pekerja dan pengusaha kita di tanah air. Tanggungjawab dan kesadaran pengusaha masih sangat rendah, yang menunjukkan juga masih rendahnya kebijakan dan perlindungan pemerintah terhadap kaum buruh.

Upaya kaum buruh dalam memperjuangkan perbaikan nasib, keadilan dan jaminan hidup yang layak, seringkali berakhir dengan kekalahan. Dalam pandangan sosiologis, dunia kaum buruh sering dianggap sebagai bagian masyarakat yang hanya butuh pekerjaan dan upah untuk menyambung hidup. Sementara secara politis, mereka sering dibenturkan dengan kaum Kapitalis sebagai wujud perlawanan atas penindasan para majikan yang zalim.

Berbeda dengan konsep Islam, kaum buruh juga termasuk dalam kaum profesional dan merupakan orang-orang yang merdeka. Ada suatu larangan dalam konsep ekonomi Islam terhadap kaum buruh, yaitu larangan untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah dengan memberikan kepadanya upah di bawah standar. Bahkan, disamping perlunya kaum buruh mendapat upah yang layak, Islam juga mengajarkan agar buruh



Prof. Dr. H. Abbas Pulungan

tidak bekerja terlalu keras atau dalam kondisi yang mengenaskan. Dengan demikian mekanismenya harus dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja.

Namun, selama ini norma hubungan industrial dengan basis Islam tidak pernah disentuh, dengan alasan yang bernuansa politis atau bisa jadi para pakar ekonomi enggan menggali konsep-konsep Islam tentang hubungan ini. Karena hal itulah maka penulis akan mencoba untuk membahas hal yang berkaitan dengan perburuhan. Yang dengan ini penulis akan mencoba menguraikan bagaimana konsep kebijakan pemerintah, dan bagaimana pula konsep Islam (ijarah) memandang tentang hak-hak buruh, dan bagaimana pula aplikasi yang terjadi di perusahaan tempat buruh bekerja. Dengan demikian penulis juga melakukan survei langsung di perusahaan PT.PD. Paya Pinang. Penelitian ini penulis beri judul "KONSEP IJARAH DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEBIJAKAN PEMERINTAH (Analisis Implementasinya di PT. PD. Paya Pinang Terhadap Sistem Pengupahan dan Insentif)".

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara yang penulis lakukan dengan pejabat perkebunan PT. PD. Paya Pinang, serta observasi langsung ke perkebunan PT. PD. Paya Pinang di Tebing Tinggi dengan mempergunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang diisi oleh buruh perkebunan PT. PD. Paya Pinang. Hipotesa diuji dengan membandingkan antara teori dengan praktek yang terjadi di perkebunan PT. PD. Paya Pinang.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa perusahaan PT. PD. Paya Pinang sebagian besar sudah menerapkan konsep ijarah, hanya saja dalam sistem pengupahan perusahaan masih memberikan upah sesuai dengan kebutuhan hidup minimum, yang menurut panulis masih kurang dalam pemenuhan kebutuhan hidup kaum buruh atau belum memenuhi standar kehidupan manusiawi kaum buruh.

Sedangkan dalam menjalankan konsep kebijakan pemerintahan perusahaan PT. PD. Paya Pinang sudah sangat baik dibanding dengan perusahaan perkebunan lainnya, hal ini dapat

dibuktikan dengan pemberian upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya di atas UMP (Upah Minimum Propinsi), dan dalam menjalankan kebijakan perusahaan PT. PD. Paya Pinang juga mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja, dengan mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan dalam perundang-undangan Perburuhan.

Kata Pengantar

Alhamdulillah, Puji syukur Peneliti ucapkan kepada Allah Swt. Yang telah memeberikan nikmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Salawat dan salam kepada Rasulullah Saw, keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Penelitian dengan judul “Konsep Ijarah dan Hubungannya dengan Kebijakan Pemerintah dalam Perburuhan (Analisa Implementasinya di PT. PD. Paya Pinang Terhadap Sistem Pengupahan dan Insentif)” merupakan penelitian yang dibiayai oleh lembaga penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) UIN SU tahun 2014. Oleh karena itu selayaknyalah kami mengucapkan terimakasih kepada Bapak Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) UIN SU yang telah memeberikan kepercayaan kepada kami untuk melakukan penelitian ini.

Ucapan terimakasih juga kami sampaikan kepada para peneliti senior di Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) UIN SU yang telah banyak memberikan masukan dan saran untuk penelitian ini.

Ucapan yang sama juga peneliti ucapkan kepada pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SU yang telah memeberikan izin kepada kami untuk melakukan penelitian ini. Juga tak lupa ucap[an terima kasih kepada teman-

teman lainnya yang telah memeberikan masukan dan saran terhadap perbaikan penelitian ini, mulai dari seminar proposal hingga seminar hasil yang dilaksanakan di Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M) UIN SU.

Kami menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat kami harapkan. Semoga penelitian ini bermanfaat. Amin.

Ketua Peneliti,

Tuti Anggraini, MA

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| ABSTRAKSI | ii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | vi |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 10 |
| D. Hipotesis | 13 |
| E. Sitematika Pembahasan | 13 |
| F. Defenisi Operasional | 15 |
| BAB II : LANDASAN TEORITIS | 17 |
| A. Pengupahan | 17 |
| B. Pengertian dan Jenis-jenis Insentif | 35 |
| C. Konsep Ijarah tentang Perburuhan | 43 |
| D. Kebijakan Pemerintah tentang Perburuhan | 60 |
| BAB III : PT. PD. PAYA PINANG MEDAN | 84 |
| A. Gambaran Umum Perusahaan | 84 |
| 1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan | 84 |
| 2. Struktur Organisasi | 88 |
| BAB IV : ANALISA DAN EVALUASI | 118 |
| A. Analisa Terhadap Gaji dan Insentif | 118 |
| B. Analisa Korelasi | 133 |

| | |
|-----|---|
| | DAFTAR ISI |
| i | LEMBAR PENGESAHAN |
| ii | ABSTRAKSI |
| iv | KATA PENGANTAR |
| vi | DAFTAR ISI |
| 1 | BAB I: PENDAHULUAN |
| 1 | A. Latar Belakang Masalah |
| 9 | B. Rumusan Masalah |
| 10 | C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian |
| 13 | D. Hipotesis |
| 13 | E. Sistematisa Pembahasan |
| 15 | F. Definisi Operasional |
| 17 | BAB II: LANDASAN TEORITIS |
| 17 | A. Pengupahan |
| 35 | B. Pengertian dan Jenis-jenis Insentif |
| 43 | C. Konsep Ijarah tentang Perburuan |
| 60 | D. Kebijakan Pemerintah tentang Perburuan |
| 84 | BAB III: PT. PD. PAYA PINANG MEDAN |
| 84 | A. Gambaran Umum Perusahaan |
| 84 | 1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan |
| 86 | 2. Struktur Organisasi |
| 118 | BAB IV: ANALISA DAN EVALUASI |
| 118 | A. Analisa Terhadap Gaji dan Insentif |
| 132 | B. Analisa Korelasi |

C. Analisa Perusahaan dalam Menjalankan

Konsep Ijarah dan Kebijakan Pemerintah 138

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 143

| | |
|---------------|-----|
| A. Kesimpulan | 143 |
| B. Saran | 145 |

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Buruh atau tenaga kerja merupakan salah satu diantara faktor-faktor produksi penting yang terdiri dari pekerjaan tangan atau mental untuk mana dicapai imbalan berupa upah, gaji atau honorium, juga bisa diartikan sebagai energi manusia yang dikerahkan secara sadar ke arah tujuan tertentu. Dipandang secara spesifik, maka *labor*, merupakan salah satu diantara faktor produksi dasar, pada suatu kesatuan yang menghasilkan pendapatan. *Labor* juga mempunyai pengertian yaitu merupakan elemen penduduk yang membantu masyarakat, dengan jalan menyediakan suatu kombinasi energi fisik dan intelegensi bagi proses produktif. Biasanya *labor* dibagi dalam : *unskilled*, *semi skilled*, dan *skilled labor* (Winardi, 1998 : 283).

Di kalangan buruh, soal upah menjadi isu paling sensitif. Berbagai aksi protes, demonstrasi, mogok kerja, hingga kerusuhan meledak sering kali dilatarbelakangi oleh kadar upah yang menurut mereka tidak wajar dibanding tenaga dan waktu yang telah diberikan untuk perusahaan. Bukan hanya upah sebenarnya, masalah hak-hak menjalankan aktivitas keagamaan, intimidasi oknum perusahaan, sulitnya permohonan izin cuti, hingga pelecehan seksual atas buruh wanita juga menjadi pemicu aksi protes di beberapa perusahaan. Aksi-aksi seperti demonstrasi atau mogok kerja yang dilakukan para buruh tersebut dianggap sebagai saluran yang paling efektif untuk menyampaikan aspirasi mereka. Dalam beberapa kasus aksi inilah yang membuat para pimpinan perusahaan mau membuka telinga dan mempertimbangkan teriakan para buruh.

Menurut Munir (1997 : 72) keputusan Kenaikan Upah Minimum Propinsi (selanjutnya UMP) terbaru pun masih tidak mampu melepaskan diri dari beberapa kritik lama politik

pengupahan, yaitu : *pertama*, standar penentuan UMP menggunakan ukuran kebutuhan fisik atau hidup minimum pada tahun 1956 (Kabinet Juanda), dan tidak memiliki kaitan dengan kemampuan dan daya dukung kerja buruh. *Kedua*, kenaikan UMP tersebut tidak memiliki korelasi dengan kenaikan kemampuan industri maupun akumulasi modal secara adil. *Ketiga*, politik pengupahan masih bergerak dalam tataran upah terendah, dan problem kesenjangan pengupahan tidak terjangkau. *Keempat*, buruh tidak terlibat ke dalam proses penentuan besaran dan kebijakan pengupahan. *Kelima*, kenaikan UMP tidak bergerak dalam kerangka dan paradigma pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai bagian humanitasnya.

Dalam konteks ini, masalah buruh bukanlah semata masalah kemiskinan yang dapat selesai melalui proses sederhana kedermiaan. Sebagaimana diatas jelas bahwa problemnya adalah struktural, maka perubahan struktur adalah jaminan bagi perbaikan nasib buruh. UMP sebagai standar bagi buruh murah (*blue collar labor*)

ditekan serendah mungkin, sebagai bentuk komitmen persaingan pasar dengan minimalisasi biaya produksi. Kenaikan UMP dengan menggunakan logika kejar-mengejar dalam standar KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) dan KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) baru bergerak dalam kerangka nominal. Masalahnya terletak pada daya beli riil upah yang diterima buruh sangat rendah dan cenderung menurun, serta kenaikan upah justru telah didahului kenaikan barang-barang konsumsi di pasar kelas II (pasar kecil).

Besaran UMP dengan berbagai komponennya adalah mencerminkan standar kehidupan masyarakat marginal tahun 1956, di masa Kabinet Juanda. Hitungan baik KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) maupun KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) mengacu kepada kebutuhan butuh lajang, sementara apabila mereka berkeluarga jelas semakin tidak layak. Contoh standar UMP dengan menggunakan KFM, konsumsi buruh dihitung dengan ukuran kebutuhan makan tiap bulan, untuk beras sebesar 12,60 kg, daging 0,75 kg, ikan teri 1 kg, gula pasir 1,50 kg, dan seterusnya. Untuk

bahan bakar minyak tanah untuk masak 10 liter, minyak tanah (penerangan) 5 botol, lampu teplok 0,5 buah/tahun, bantal 1 buah per dua tahun dan sebagainya. Sedangkan untuk pakaian, terdiri atas tetoran/bahan celana murah 1 buah per tahun dengan ukuran 6,5 meter, kemeja 2 potong per tahun, celana dalam 2 potong per tahun, sepatu (mutu rendah) 1 pasang per tahun, sabun mandi 1,5 batang per bulan, dan seterusnya. Komponen tersebut jelas jauh dari kelayakan, dan bahan-bahan konsumsinya telah kadaluarsa. Pola konsumsi masyarakat kini telah berubah, dan beberapa benda konsumsi sudah tidak ditemukan kembali (Munir, *Ibid.*, : 76).

Disamping itu, standar KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) dan KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) itu menggunakan asumsi bahwa buruh adalah laki-laki yang hidup melajang. Komponen KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) dan KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) sama sekali tidak mempertimbangkan kalau saja yang bekerja adalah perempuan, yaitu adanya kebutuhan khas perempuan yang tidak dapat dihilangkan. Ketikan seorang buruh perempuan

bekerja dengan menerima upah 100% KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) atau KHM (Kebutuhan Hidup Minimum), maka ia tidak akan bisa memenuhi kebutuhan komponen pakaiannya.¹ (Ichwan, 1999 : 60).

Akibatnya sangat jelas bahwa buruh perempuan, dengan tingkat upah tersebut harus mengkompensasi kebutuhan lain untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terdapat dalam komponen KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) dan KHM (Kebutuhan Hidup Minimum). Maka posisi buruh perempuan jauh lebih lemah lagi, dan menguasai sekmentasi kemiskinan buruh terbawah. Dalam pengamatan yang dilakukan oleh Munir kondisi parahnya pengupahan buruh ini dapat dilihat pada : *pertama*, rata-rata tingkat kepadatan rumah kost buruh perempuan 4-5 orang per kamar, sedangkan buruh laki-laki 2-3 orang per kamar. *Kedua*, jam istirahat dirumah berkurang. *Ketiga*, buruh perempuan cenderung mengejar

¹ Sistem pengupahan perusahaan dewasa ini menggunakan standar KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) orang lajang. Seorang buruh dengan lima anak diupah sama dengan buruh yang masih lajang. Demikian juga dengan buruh wanita, upah mereka rata-rata dibawah buruh laki-laki.

lembur kerja. *Keempat*, ketegangan dalam hubungan sosial lebih kompleks. *Kelima*, angka jatuh sakit lebih tinggi, dan sebagainya. Akibatnya, kualitas hidup buruh perempuan lebih parah dari kelompok lainnya (Munir, *Op.Cit.*, : 78).

Tingkat pengupahan buruh dalam konsep UMP, sebenarnya hanya seharga 21 % dari tingkat produktivitas kerja buruh, sementara 79 % nilai produktivitas buruh dinikmati oleh elite pemodal. Keadilan upah yang diterima riil menjadi suatu yang menifest dipertanyakan, bagaimana buruh harus bekerja dengan produktivitas begitu tinggi, akan tetapi dengan hak atas upah sebesar nilai dari produktivitas saja tidak pernah mereka terima, bahkan mungkin itu hanya sampai pada impian belaka.

Luasnya tuntutan peran buruh dalam penentuan upah tersebut cenderung disikapi secara negatif. Politik perburuhan yang merupakan bagian dari kebijakan makro, cenderung berfungsi sebagai instrumen meminimalisasi kecenderungan tawar menawar buruh secara langsung dengan pemodal. Kesadaran “semu” yang

kemudian berkembang sebagai hitungan ekonomis. Tuntutan upah buruh merupakan bahaya tersendiri bagi investasi, sehingga minimalisasi itu dipandang sebagai kebutuhan yang mendesak dan kekinian.

Persoalan buruh di Indonesia, khususnya di Propinsi Sumatera Utara dimana kebijaksanaan pemerintah terhadap Upah Minimum Propinsi (UMP) untuk tahun 2014 berkisar Rp. 1.505.850,00 masih belum beranjak dari pemenuhan hak dasarnya yaitu hak untuk memperoleh kesejahteraan yang meliputi fisik, psikis dan mental, hak berorganisasi, hak memperoleh perlindungan dari keamanan dan kesehatan kerja maupun tindakan eksploitatif lainnya.

Dari apa yang penulis utarakan diatas terhadap fenomena kondisi buruh yang penulis menilai masih termarginalisasi dari kehidupan sosial, penulis ingin meneliti lebih lanjut terutama kondisi buruh yang berada di Sumatera Utara. Penelitian akan dilakukan di PT. PD. Paya Pinang dengan melihat kebijakan UMP

yang ditetapkan pemerintah dengan kondisi kehidupan buruh, dimana penelitian ini penulis beri judul : ***“KONSEP IJARAH DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PERBURUHAN (Analisa Implementasinya di PT. PD. Paya Pinang terhadap Sistem Pengupahan dan Insentif).***

Namun, terlebih dahulu penulis akan menguraikan konsep Islam tentang perburuhan yang dijelaskan dalam konsep ijarah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah : ***Bagaiman Konsep Ijarah dan Hubungannya dengan Kebijakan Pemerintah dalam Perburuhan di PT. PD. Paya Pinang terhadap Sistem Pengupahan dan Insentif ?***

Beberapa masalah yang dirumuskan melalui penelitian ini adalah :

1. Bagaimana konsep ijarah (balas jasa dalam Islam) tentang perburuhan ?
2. Bagaimana konsep kebijakan pemerintah tentang perburuhan ?
3. Bagaimana implementasi konsep ijarah (balas jasa dalam Islam) dan hubungannya dengan kebijakan pemerintah dalam perburuhan di PT. PD. Paya Pinang terhadap sistem pengupahan ?
4. Bagaimana implementasi konsep ijarah (balas jasa dalam Islam) dan hubungannya dengan kebijakan pemerintah dalam perburuhan di PT. PD Paya Pinang terhadap sistem insentif ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab masalah pokok diatas yaitu : ***Untuk Mengetahui Bagaimana Konsep Ijarah dan Hubungannya dengan Kebijakan Pemerintah dalam Perburuhan***

di PT. PD. Paya Pinang Terhadap Sistem Pengupahan dan Insentif.

Melalui tujuan pokok ini penulis akan merincikannya kembali tujuan dalam setiap sub masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana konsep ijarah (balas jasa dalam Islam) tentang perburuhan.
2. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan pemerintah tentang perburuhan.
3. Untuk mengetahui bagaimana implementasi konsep ijarah (balas jasa dalam Islam) dan hubungannya dengan kebijakan pemerintah dalam perburuhan di PT. PD. Paya Pinang terhadap sistem pengupahan
4. Untuk mengetahui bagaimana implementasi konsep ijarah (balas jasa dalam Islam) dan hubungannya dengan kebijakan pemerintah dalam perburuhan di PT. PD. Paya Pinang terhadap sistem insentif.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

a. Kepada Pemerintah

Agar pemerintah dan pengusaha lebih realistis dalam penetapan Upah Minimum Propinsi (UMP), dan mengatur kembali sistem perlindungan hukum terhadap hak-hak buruh terutama di perusahaan-perusahaan swasta.

b. Bagi Pengusaha

Agar para pengusaha lebih rasional dalam pemberian sistem pengupahan dan sistem insentif kepada para buruhnya.

c. Bagi Akademisi

Melalui penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat dan sumbangsih yang besar bagi perkembangan sekaligus memperkaya khazanah kajian Ekonomi Islam di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN SU. Dan menjadi dasar terhadap penelitian lanjutan tentang perburuhan.

D. Hipotesis

1. Konsep ijarah (balas jasa dalam Islam) merupakan konsep perburuhan yang mampu meningkatkan taraf hidup kaum buruh dengan memperhatikan terhadap gaji dan insentif buruh.
2. Konsep kebijakan pemerintah dalam perburuhan belum sepenuhnya memberi pemenuhan kebutuhan hidup manusiawi kaum buruh.
3. PT. PD. Paya Pinang belum sepenuhnya menerapkan konsep ijarah (balas jasa dalam Islam) dalam hal perburuhan terutama terhadap pemberian upah dan insentif.
4. Terdapat hubungan antara kebijakan pemerintah dengan sistem perburuhan di PT. PD. Paya Pinang.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mengantarkan penelitian ini menjadi tersistematis, maka penelitian akan dikembangkan dalam beberapa bab, yaitu :

Bab Pertama merupakan pendahuluan yang menggambarkan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, hipotesis dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua akan menguraikan kajian pustaka dan teoritis tentang upah dan insentif, yang membahas tentang pengertian dan hal-hal yang berkaitan dengan upah dan insentif. Kemudian membahas konsep ijarah tentang perburuhan yang membahas tentang pengertian dan ruang lingkupnya, hak dasar buruh dalam Islam dan kebijakan pemerintah tentang perburuhan yang terdiri dari pembahasan tentang hak dasar buruh dan perlindungan terhadap hak-hak buruh.

Bab Ketiga membahas tentang metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, metode pengumpulan data, analisis data dan definisi operasional.

Bab Keempat akan menguraikan tentang hasil dan pembahasan yang terdiri gambaran umum perusahaan, yang terdiri dari sejarah ringkas perusahaan, kegiatan perusahaan, struktur

organisasi perusahaan serta membahas tentang penerapan upah dan insentif dan kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam memotivasi karyawan, analisa upah serta insentif yang diterima karyawan, analisa tingkat produktifitas kerja, analisa perusahaan dalam menjalankan kebijakan pemerintah dan konsep ijarah.

Bab Kelima adalah bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

F. Definisi Operasional

1. Buruh : adalah para karyawan perkebunan yang bekerja di PT. PD. Paya Pinang.
2. Pengusaha : adalah para pemilik modal pengelola perusahaan PT. PD. Paya Pinang.
3. Serikat Pekerja adalah : organisasi buruh yang merupakan yang berguna untuk melindungi hak-hak buruh di PT. PD. Paya Pinang
4. Responden adalah : buruh yang bekerja di PT. PD. Paya Pinang

5. Umur adalah : Usia sejak dilahirkan hingga dilakukan pengukuran (tahun)
6. Pendidikan Formal adalah : jenjang pendidikan formal yang pernah diikuti
7. Pendapatan keluarga adalah : sejumlah uang yang diterima keluarga selama satu bulan dari usaha utama dan sampingan
8. Jumlah tanggungan adalah : banyaknya orang dalam keluarga yang menjadi tanggungan responden.
9. Konsep Ijarah adalah : konsep balas jasa dalam Islam yang menjadi acuan penelitian buruh di PT. PD. Paya Pinang
10. Peraturan Pemerintah tentang perburuhan adalah : Konsep kebijakan pemerintah yang menjadi acuan penelitian di PT. PD. Paya Pinang.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Pengupahan

Pengupahan adalah sistem imbalan jasa total meliputi kompensasi moneter dan non moneter. Kompensasi moneter melibatkan penilaian kontribusi karyawan guna membagikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan) secara wajar dan adil.

Kompensasi langsung adalah berupa pembayaran gaji pokok (termasuk pembayaran premi dana aplusan) dan pembayaran insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa pembayaran tunjangan-tunjangan lainnya yang berupa perlindungan umum, perlindungan pribadi, bayaran tidak masuk kantor dan tunjangan siklus hidup.

Imbalan non moneter yang mencakup karier dan penghargaan sosial, tak kalah pentingnya untuk diperhatikan oleh organisasi. Misalnya, rasa aman bekerja menjadi penting pada saat sekarang, di mana terjadi PHK besar-besaran dan terus-menerus oleh pengusaha-pengusaha besar, sebagai dampak dari krisis ekonomi yang melanda negeri ini.

1. Pengertian dan Penggolongan Sistem Upah

Ada beberapa pengertian tentang upah. Berikut ini adalah definisi upah dari beberapa ahli :

Menurut Undang-undang Kecelakaan Tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat a dan b yang dimaksud dengan upah adalah¹ :

- a. Tiap-tiap pembayaran uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.

¹Biro Tata Hukum dan Hubungan Lembaga-lembaga Negara Departemen Tenaga Kerja, *Himpunan Peraturan Tenaga Kerja (1945-1970)*, Erlangga, Jakarta, 1984, hal. 34.

- b. Perumahan, makanan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional : “upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”.²

Menurut Hadi Poerwono : “upah ialah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu”.³

²Heidjrahman dan Suad Husnan, *Manajemen personalia*, edisi ke-4, BPFE, Yogyakarta, 1990, hal. 138.

³Hadi Poerwono, *Tata Personalia*, Djambatan, t.tp, 1983, hal. 45.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo : “upah ialah harga untuk jasa-jasa yang

telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain”.⁴

Menurut Magdalena L. dan B. Soewartoyo : “gaji adalah imbalan yang diterima oleh karyawan karena jasa yang diberikannya dalam suatu kurun waktu tertentu, misalnya dalam satu jam, satu hari, atau satu bulan. Pada umumnya istilah gaji digunakan untuk imbalan yang diberikan kepada karyawan administrasi dan profesional secara bulanan, sedangkan untuk buruh dan pekerja harian yang menerima imbalan berdasarkan perhitungan harian atau jam, digunakan istilah upah”.⁵

Upah menurut Sadono Sukirno adalah pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah

⁴Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1995, hal. 308.

⁵Magdalena L. dan B. Soewartoyo, *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, buku I, Cipta Adi Pustaka, 1992, hal. 197.

misalnya buruh, tukang batu, atau tukang kayu”.⁶ Tetapi dalam ekonomi upah adalah “harga yang dibayar untuk mereka yang menyelenggarakan jasa-jasa. Biasanya dibayar per jam, hari, minggu”.⁷

Dari beberapa definisi di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah sesuatu yang diberikan kepada pihak pekerja sebagai pengganti atas jasa yang telah diserahkan kepada pihak lain.

Sedangkan penggolongan sistem upah dapat digolongkan ke dalam tiga golongan, yaitu :

a. Sistem upah menurut kesatuan waktu

Dalam sistem ini upah dibedakan atas upah per jam, upah per minggu, dan upah perbulan.

Kebaikan dalam sistem upah menurut kesatuan waktu adalah : *pertama*, sistem ini sangat sederhana dan mudah

⁶Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, Edisi kedua, cet. XIII, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 349.

⁷Winardi, *Kamus Ekonomi*, Mandar Maju, Bandung, 1998, hal. 501.

melaksanakan pengawasannya, dan yang *kedua*, administrasi pembayarannya dapat dibedakan secara sederhana.

Keburukan sistem ini adalah pemimpin perusahaan tidak mempunyai kepastian tentang kecakapan dan kemauan bekerja karyawannya. Hal ini bagi pengusaha bukanlah mengenai waktu ketika karyawan itu dipakai tenaganya, melainkan prestasinya melakukan pekerjaan.

b. Sistem upah menurut kesatuan hasil

Sistem ini diterapkan dalam perusahaan yang memproduksi barang yang sama atau bila hasil karyawan dapat diukur. Jumlah upah yang diterima karyawan tergantung dari kegiatan karyawan itu sendiri.

c. Sistem upah gabungan

Sistem upah ini juga dikenal dengan nama sistem upah premi, yang merupakan kombinasi dari dua sistem upah sebelumnya. Sistem ini terbagi dua bagian yaitu :

1. Berdasarkan ilmu pengetahuan.⁸

2. Tidak berdasarkan ilmu pengetahuan.⁹

2. Tujuan dan Pentingnya Pengupahan

⁸Yang termasuk dalam sistem ini adalah sistem upah yang diciptakan oleh : a. Taylor, menurut sistem ini ada dua macam upah yaitu upah perpotongan minimum dan upah perpotongan maksimum. Upah perpotongan minimum diberikan kepada karyawan yang menghasilkan barang yang jumlahnya lebih rendah atau sama dengan hasil kerja standar. Sedangkan perpotongan maksimum diberikan bila pekerja menghasilkan jumlah barang yang lebih tinggi dari jumlah hasil kerja standar, b. Emerson, Sistem upah menurut Emerson, sistem upah ini terlebih dahulu menetapkan waktu standar yaitu waktu yang dibutuhkan pekerja yang berketerampilan biasa untuk menghasilkan satu unit barang, kemudian ditetapkan pula upah perjam. Upah akan ditambah dengan premi yang akan semakin berkurang bila waktu yang dibutuhkan untuk satu unit barang semakin naik. Upah minimum ditetapkan dengan mengalikan waktu standar dengan upah per jam, c. Gantt, pembayaran upah menurut sistem ini juga berdasarkan pada waktu standar dan upah per jam kerja. Banyaknya premi ditentukan menurut presentase waktu standar dan upah perjam kerja. Banyaknya premi ditentukan menurut persentase waktu standar dan yang lebih cepat akan menerima premi.

⁹Yang termasuk dalam sistem upah ini adalah sistem upah yang diciptakan oleh : a. Halsey, sistem ini menentukan standar upah per jam untuk menghasilkan satu unit barang. Pekerja yang lebih cepat dari waktu standar diberikan premi 50 % dari waktu kerja yang telah dihemat, b. Rowan, sistem ini menentukan waktu standar yaitu waktu yang dibutuhkan seorang pekerja yang cakap untuk menghasilkan satu unit barang dan upah per jam. Pekerja yang lebih cepat dari waktu standar akan menerima premi yang besarnya ditentukan dari waktu yang dihemat dibagi waktu standar, c. Bodeux, sistem ini hampir sama dengan sistem upah menurut Halsey, bedanya yang diberikan pada sistem ini sebesar 75 % dari waktu yang dihemat pekerja.

Kebijakan pengupahan mempunyai beberapa tujuan utama

:¹⁰

a. Menarik pelamar pekerja yang potensial :

Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program pengupahan dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk pekerjaan yang tepat.

b. Mempertahankan karyawan yang baik :

Jika program pengupahan dirasakan tidak adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan organisasi) mungkin akan keluar.

c. Meraih keunggulan yang kompetitif :

Pengupahan bisa menjadi biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis. Tergantung pada industri, biaya tenaga kerja antara 10 sampai 80 persen dari total biaya. Untuk meraih

¹⁰Randall S. Schuler & Susan E. Jackson, Terj. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*, Cet. I, Erlangga, Jakarta, 1999, hal. 87-88.

keunggulan kompetitif, suatu organisasi mungkin memilih menggunakan sistem komputer sebagai ganti tenaga kerja atau pindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.

d. Meningkatkan produktivitas :

Sementara imbalan non moneter mungkin bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, desain sistem pembayaran moneter telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas. Selain itu, karena perbedaan-perbedaan dan preferensi individu, suatu organisasi harus menentukan bauran yang tepat antara imbalan moneter dan non moneter.

e. melakukan pembayaran sesuai dengan aturan :

Kebijakan pengupahan harus sesuai dengan peraturan pemerintah, misalnya sesuai dengan Upah Minimum Propinsi (UMP).

f. Memudahkan sasaran strategis :

Suatu organisasi mungkin ingin menciptakan budaya yang menguntungkan dan kompetitif, atau mungkin ingin menjadi

tempat kerja yang menarik sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik. Kompensasi total dapat mencapai sasaran tersebut dan dapat juga memajukan sasaran organisasi lainnya, seperti pertumbuhan yang pesat, kelangsungan hidup, dan inovasi.

g. Mengokohkan dan menentukan struktur :

Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, hirarki statusnya, dan tingkat dimana orang-orang dalam posisi teknik dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di posisi ini.

Semua sasaran-sasaran tersebut saling terkait. Bila karyawan termotivasi, suatu organisasi lebih memungkinkan untuk mencapai sasaran strategisnya. Kalau pembayaran berdasarkan pada nilai jabatan, organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawannya. Imbalan non moneter menjadi lebih penting dalam mencapai sasaran tersebut pada saat imbalan moneter menurun.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kebijakan Pengupahan

Walaupun dalam penentuan gaji dilibatkan sejumlah besar negosiasi dan dugaan, namun ada faktor-faktor tertentu yang diakui sangat mempengaruhi keputusan akhir mengenai jumlah gaji dalam nilai mata uang (kompensasi moneter). Faktor-faktor tersebut antara lain adalah :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi, namun tidak bisa ditetapkan secara mutlak ke dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka upah cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, upah cenderung rendah.

b. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat

upah. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bargaining karyawan yang kuat, dan akan menaikkan tingkat upah. Demikian pula sebaliknya.

c. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya upah akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya akan mengurangi keuntungan. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas karyawan.

d. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima. Prestasi ini biasanya

dinyatakan sebagai produktivitas. Hanya yang menjadi masalah adalah belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.

e. Biaya hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, dimana biaya hidup tinggi, upah juga cenderung tinggi. Dengan demikian biaya hidup merupakan “batas penerimaan upah” daripada karyawan.

f. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan tentang upah minimum merupakan “batas bawah” dari tingkat upah yang akan dibayarkan.

Tinggi upah juga ditetapkan oleh pasar tenaga kerja, di mana terdapat permintaan dan penawaran terhadap tenaga kerja. Jika dalam suatu pasar tenaga kerja, terdapat permintaan akan tenaga kerja tertentu dengan upah tertentu lebih tinggi dari penawaran tenaga kerja, upah cenderung untuk naik, tetapi jika

penawaran lebih tinggi dari permintan, upah cenderung untuk turun.

Ada satu corak khusus dari pasar tenaga kerja yaitu bahwa penawaran tenaga kerja biasanya lebih rendah. Dalam hal ini, jika seorang pekerja, bekerja sendiri dan tidak terikat dengan serikat tenaga kerja, tenaga kerja berada dalam posisi yang lemah karena ia harus menjual tenaganya dan menderita kerugian, Jika permintaan terhadap tenaga kerja turun, ia tidak dapat mengurangi penawaran, ia bersaing dengan rekan sekerjanya, dan jika permintaan bertambah banyak maka upah tidak perlu dinaikkan selama jumlah tenaga kerja yang menganggur cukup banyak. Pada saat ini, kedudukan tenaga kerja diperkuat oleh serikat-serikat kerja. Serikat-serikat kerja ini berusaha memperkuat kedudukan tenaga kerja terutama dalam hal penetapan upah. Karena adanya serikat-serikat kerja ini, para pengusaha tidak dapat semena-mena

menurunkan dan menekan upah dari buruh. Dalam prakteknya, tinggi rendahnya upah ditentukan oleh produktivitas buruh.¹¹

Produktivitas adalah produksi yang diciptakan oleh seorang pekerja pada saat waktu tertentu. Ada satu hal yang tidak dapat dihindarkan bahwa dalam pasar tenaga kerja terdapat perbedaan upah. Perbedaan upah ini tidak dapat dihindarkan, hal ini disebabkan :

- a. Perbedaan corak permintaan dan penawaran dalam berbagai jenis pekerjaan

Permintaan dan penawaran terhadap tenaga kerja di dalam suatu jenis pekerjaan sangat menentukan upah suatu jenis pekerjaan. Pada waktu terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaan, upah cenderung turun atau rendah. Dan sebaliknya, jika permintaan akan tenaga kerja tinggi, tetapi penawaran tenaga kerja terbatas, upah cenderung untuk naik.

¹¹J. Van Zwinjdregt, *Fasal-fasal Ekonomi*, Cet. II, J.B. Wolter, Jakarta, 1961, hal. 104

b. Perbedaan dalam jenis pekerjaan.

Kegiatan ekonomi meliputi berbagai pekerjaan. Ada pekerjaan yang ringan dan mudah dikerjakan, tetapi ada pula yang berat yang harus dikerjakan dengan menggunakan tenaga fisik yang besar, dan ada pula pekerjaan yang dilakukan di lingkungan yang kurang menyenangkan. Kesemua jenis pekerjaan ini sangat mempengaruhi upah yang diberikan.

c. Perbedaan kemampuan dan keahlian.

Setiap orang yang melakukan pekerjaan memiliki tingkat kemampuan dan keahlian yang berbeda. Sebagian ada yang memiliki kemampuan dan keahlian yang biasa saja dan ada sebagian yang lain yang memang benar-benar memiliki kemampuan dan keahlian yang baik. Kemampuan dan keahlian ini pada akhirnya mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Maka terhadap tenaga kerja yang mempengaruhi kemampuan dan keahlian yang baik ini biasanya diberikan upah yang lebih tinggi.

d. Terdapatnya pertimbangan bukan keuangan dalam memilih pekerjaan

Dalam memilih suatu pekerjaan terkadang terdapat pertimbangan bukan keuangan. Karena pertimbangan dekat dengan rumah, lebih dekat dengan keluarga, dan pertimbangan-pertimbangan lainnya, seorang terkadang bersedia menerima upah yang lebih redah.

e. Ketidak-empurnaan dalam mobilitas tenaga kerja

Dalam teori sering dimisalkan bahwa terdapat mobilitas faktor-faktor tenaga kerja, yang berarti jika dalam pasar tenaga kerja terdapat perbedaan upah, tenaga kerja akan mengalir ke pasar tenaga kerja yang upahnya lebih tinggi. Perpindahan tersebut terus berlangsung sehingga tidak ada lagi perbedaan upah. Tetapi pemisalan ini berbeda dengan kenyataan yang ada. Upah di berbagai wilayah tidak sama, hal ini dikarenakan ketidak-empurnaan dalam mobilitas tenaga kerja. Misalnya pada suatu tempat terdapat masalah kekurangan tenaga kerja walaupun

upahnya tinggi, tetapi pada suatu wilayah yang lain terdapat tingkat pengangguran yang tinggi dan upah yang terendah.¹²

4. Keadilan dan Kelayakan dalam Pengupahan

Di dalam pemberian kompensasi perlu memperhatikan prinsip keadilan. Keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu harus dibagi sama rata. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan dengan penghasilan. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Karena itu pertama kali yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh seorang yang memangku jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari upah yang diterima. Keadilan di dalam pengupahan sering disebut sebagai konsistensi internal (*internal consistency*).

¹²Paul A. Samuelson dan William D. Nordhaus, *Micro Economics*, Terj. Haris Munandar et al, cet II, Erlangga, Jakarta, hal. 279-281.

Selain masalah keadilan dalam pengupahan perlu juga diperhatikan unsur kelayakan. Kelayakan ini bisa dibandingkan dengan pengupahan pada perusahaan-perusahaan lain yang sejenis. Atau bisa juga dengan menggunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum atau juga dengan menggunakan kebutuhan pokok minimum.

Perbandingan upah perusahaan dengan upah di perusahaan-perusahaan lain yang sejenis dimaksudkan untuk menjaga "*external consistency*". Apabila upah dalam perusahaan lebih rendah daripada perusahaan lain, maka dapat mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja.

B. Pengertian dan Jenis-jenis Insentif

Pada dasarnya, setiap orang ingin bekerja dengan baik. Hanya saja harus diakui tidak semua orang dapat bekerja dengan baik. Diantara pelamar yang diterima bekerja dalam suatu perusahaan yang notabene telah diseleksi sebelum diterima tidak

akan menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang sama, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti : pendidikan dan pengalaman, tingkat kerajinan atau kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Kurangnya motivasi yang diberikan adalah merupakan tanggung jawab perusahaan, dengan demikian rendahnya produktivitas kerja seseorang atau keseluruhan pekerja yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja harus sesegera mungkin diatasi perusahaan. Alat motivasi yang umum diberikan oleh perusahaan untuk merangsang (memotivasi) karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja salah satunya adalah insentif.

Ada beberapa definisi tentang insentif yang dikemukakan oleh beberapa orang ahli. Definisi-defenisi tersebut antara lain adalah :

Menurut Susilo Martoyo, insentif adalah : "suatu rangsangan yang diberikan dengan maksud untuk dapat

meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan".¹³

Insentif Menurut Magdalena L. dan B. Soewartoyo adalah :

"imbalan yang dirancang untuk memberi motivasi kepada karyawan agar meningkatkan prestasi dan efisiensi, sehingga hasil karya mereka di atas standar yang telah dikemukakan".¹⁴

Dari beberapa definisi di atas dapat diketahui bahwa insentif merupakan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya dalam memberikan sumbangsih bagi produktivitas operasi perusahaan secara efektif dan efisien.

Pemberian motivasi kepada karyawan dalam setiap perusahaan sangat berpengaruh dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain menunjang pencapaian tujuan perusahaan, secara pribadi pekerja

¹³Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1990, hal. 107.

¹⁴Magdalena L. dan B. Soewartoyo, *op.cit*, hal. 270.

juga mempunyai tujuan, yaitu dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya.

Bila tujuan perseorangan mendapat perhatian dan pemuasan sepantasnya dari perusahaan, kegiatan-kegiatan karyawan akan semakin terarah untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Memberikan tambahan penghasilan secara langsung (dalam bentuk finansial) maupun dalam bentuk lain (non finansial) kepada karyawan yang menunjukkan prestasi yang menonjol sangat efektif mendorong semangat kerja karyawan tersebut. Tentu saja cara seperti ini harus disertai dengan kebijakan yang tepat.

Sukses tidaknya sistem insentif yang diterapkan perusahaan terhadap para karyawannya dapat dilihat dari naik/turunnya semangat dan kegairahan kerja. Apabila dalam suatu perusahaan telah terdapat gejala-gejala menurunnya semangat dan kegairahan kerja, maka kebijakan insentif perlu ditinjau kembali. Gejala-gejala menurunnya semangat dan kegairahan kerja tercermin dari :

1. Turunnya produktivitas kerja

2. Tingkat absensi yang tinggi
3. Labour turnover yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang tinggi
5. Kegelisahan di mana-mana
6. Sering terjadi penuntutan/demo
7. Pemogokan kerja
8. Kurangnya kepedulian karyawan terhadap aset perusahaan
9. Hilangnya kepercayaan karyawan terhadap manajemen/pimpinan perusahaan
10. Dan lain-lain.

Jenis-jenis Insentif

Mengenai jenis-jenis insentif ini, Susilo Maryoto menerangkan bahwa insentif pada garis besarnya dapat digolongkan ke dalam tiga bagian besar¹⁵, yaitu :

1. Finansial Insentif

¹⁵Susilo Maryoto, *op.cit*, hal. 118

Finansial Insentif adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan gaji atau upah yang wajar, tetapi juga jaminan sosial lainnya. Dengan demikian yang termasuk ke dalam finansial insentif antara lain adalah :

- a. Upah insentif
- b. Kesejahteraan
- c. Pemeliharaan kesehatan
- d. Program rekreasi
- e. Sarana Olahraga
- f. Pendidikan
- g. Bagian keuntungan dari perusahaan
- h. Dan lain-lain.

Upah insentif ini merupakan penerimaan karyawan di luar upah dasar yang telah ditentukan. Misalnya premi yang diterima atas hasil lebih yang diperoleh karyawan. Kesejahteraan merupakan insentif yang diberikan berupa jaminan sosial tenaga kerja. Pemeliharaan kesehatan merupakan biaya kesehatan yang diterima

dari perusahaan atau perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan seperti klinik.

Rekreasi atau hiburan merupakan insentif yang diterima karyawan berupa biaya rekreasi atau perusahaan menyediakan acara hiburan/rekreasi sehingga para karyawan dapat menikmatinya dengan cuma-cuma.

Olahraga, yaitu perusahaan mengeluarkan sejumlah biaya olah raga untuk karyawan, misalnya menyediakan fasilitas sepak bola, badminton, bola volley, dan lain-lain.

Pendidikan, yaitu insentif yang diterima karyawan melalui kesempatan untuk memperoleh pendidikan baik untuk individu maupun bagi anak-anak karyawan. Misalnya kesempatan mengikuti berbagai latihan (diklat), seminar-seminar, ataupun menyediakan beasiswa bagi anak-anak karyawan sampai tingkat perguruan tinggi.

Sedangkan bagian keuntungan perusahaan merupakan insentif yang diterima berupa bonus. Dengan demikian finansial

insentif adalah penerimaan karyawan di luar gaji/upah yang sudah ditentukan dan dapat dinilai dengan uang di mana dalam kenyataannya diterima bukan selalu dalam bentuk uang tetapi bisa dalam bentuk fasilitas.

2. Non Finansial Insentif

Non finansial insentif ini diberikan tidak dalam bentuk uang, tetapi berupa hadiah-hadiah yang mempunyai nilai insentif yang cukup kuat, misalnya : pemberian peniti emas, kenaikan pangkat istimewa, dan lain-lain.

3. Sosial Insentif

Sosial insentif merupakan insentif yang berhubungan dengan tingkah laku yang diharapkan oleh anggota kelompok dan tindakan yang diharapkan dari teman-temannya. Dengan kata lain, sosial insentif merupakan sikap dan tingkah laku anggota-anggota kelompok terhadap si pekerja yang bersangkutan. Pemberian

insentif oleh perusahaan kepada karyawan tidak sama pada semua perusahaan, hal ini tergantung dari kemampuan dan kebijakan yang ditetapkan serta peraturan pemerintah. Misalnya suatu perusahaan kecil tidak akan mampu memberikan insentif berupa perumahan kepada karyawannya, tetapi bagi perusahaan besar hal yang demikian adalah lumrah.

Namun demikian, mengingat peranan insentif ini sangat besar dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka setiap perusahaan berusaha untuk memberikan insentif ini sebaik-baiknya disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

C. Konsep Ijarah tentang Perburuhan

a. Pengertian dan Ruang lingkup ijarah

Ijarah adalah upah, sewa, jasa, atau imbalan. Salah satu bentuk kegiatan mu'amalah dalam memenuhi kebutuhan hidup

manusia, seperti sewa-menyewa, dan lain-lain.¹⁶ Ijarah juga bisa berarti suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian.¹⁷

Dalam konsep ijarah, semua unsur yang terkait dalam perupahan dibahas. Unsur pekerja (*mu'ajjir*), unsur penyewa manfaat (*musta'jir*), bentuk barang atau pekerjaan yang di ambil manfaatnya (*ma'jur*), dan upah atau jasa yang diberikan sebagai imbalan manfaat (*ajran*).¹⁸ Al-Qur'an secara eksplisit menjelaskan masalah ini dalam surat al-Baqarah ayat 233 :

....وان اردتم ان تسترضعوا اولادكم فلا جناح عليكم اذا سلمتم ما اتيتم بالمعروف اتقوا الله واعلموا ان الله بما تعملون بصير

Artinya :

¹⁶Pustaka Nasional R.I, *Ensiklopedi Islam*, Ichtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, t.t, hal 78

¹⁷Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah*, Jilid III, cet. IV, Dar al-Fikr, Beirut, 1983, hal. 197

¹⁸*Ibid*, hal. 138

“....dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”.¹⁹

Dari segi objeknya, akad ijarah dibagi oleh para ulama fikih menjadi dua macam, yaitu yang bersifat manfaat dan yang bersifat pekerjaan. Ijarah yang bersifat manfaat, umpamanya sewa menyewa rumah, toko, kendaraan, pakaian, perhiasan dan lain-lain. Kaidah dasarnya selama manfaat itu dibolehkan oleh syara' untuk dipergunakan, maka barang tersebut boleh dijadikan objek sewa menyewa. Sedangkan ijarah yang bersifat pekerjaan, adalah mempekerjakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.²⁰ Bentuk inilah yang terkait dengan aktivitas perburuhan. Bisa

¹⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Toha Putra, Semarang, 1989, hal. 57.

²⁰Abd ar-Rahman al-Jaziriy, *Kitab al-Fiqh 'ala al-Mazahib al-Arba'ah*, Juz III, Dar al-Kitab al-'Ilmiyah, Beirut, 1990, hal. 88

bersifat pribadi seperti pembantu rumah tangga, juga bersifat sarikat, yakni seseorang atau sekelompok orang yang menjual jasa kepada kepentingan orang banyak seperti buruh bangunan, buruh pabrik, dan sebagainya.

Sebagai salah satu faktor produksi, keberadaan buruh sebagai masalah diakui oleh setiap sistem ekonomi manapun terlepas dari bagaimana kecenderungan ideologi ekonomi yang menutupinya. Walaupun demikian, sifat faktor produksi tdk hanya bergantung kepada proses perubahan sejarah saja, seperti yang terdapat dalam hal ilmu

ekonomi sekuler modern,²¹ dalam Islam harus mencerminkan kerangka moral dan etika tanpa batas waktu tempat faktor produksi itu bekerja.²²

²¹Di zaman kuno pekerjaan kasar kebanyakan dilakukan oleh budak belian, maka dari itu kedudukan tenaga kerja rendah. Kaum buruh pada zaman

feodal memiliki status sosial tersendiri, meski rendah, di mana mereka memiliki hak-hak di samping kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakannya. Tetapi lama-kelamaan hanya menjadi alat produksi demi keuntungan orang-orang lain. Kekayaan suatu negara menjadi alat produksi demi keuntungan orang-orang lain. Kekayaan suatu negara tidak lagi berarti kesejahteraan bagi rakyatnya. Produksi terutama ditujukan untuk ekspor sebanyak-banyaknya daripada untuk konsumsi negara sendiri. Dari peningkatan ekspor dan penimbunan kekayaan harta benda yang sebanyak-banyaknya, buruh dibayar dengan upah yang semurah-murahnya. Untuk menambah angkatan kerja, laju pertumbuhan penduduk didorong. Kalau terjadi pengangguran, hal tersebut sangat disyukuri karena dengan demikian upah buruh akan semakin rendah. Pada masa tudor wanita dan anak-anak dalam pakaian compang-camping bekerja ditambang batu bara Inggris. Setiap ada gejala pemogokan para pekerja, langsung ditindas secara kejam. Menganggur dianggap sebagai suatu kejahatan. Tidak seorangpun mendapat tunjangan sosial berdasarkan "undang-undang kemiskinan" pada zaman ratu Elisabeth kecuali kalau status sosialnya mau diturunkan. Jam kerja dalam kenyataannya tidak terbatas. Sejak abad ke-19 tenaga kerja mencapai bentuk-bentuk susunan yang teratur. Untuk misalnya secara bersama-sama (kolektif) mengadakan perundingan dan tawar-menawar dengan majikan (collective bargaining) tentang kedudukan dan nasib mereka, juga untuk melancarkan tekanan-tekanan terhadap pemerintah. Di Indonesia perwujudan demikian mulai terlihat dan terasa pada permulaan abad ke-20, sejalan dengan bangkitnya pergerakan nasional sebagai perjuangan politik terhadap pemerintahan jajahan. Pada suatu masa di zaman lampau tenaga kerja dianggap/dinilai sebagai barang dagangan atau bentuk modal semata-mata, manusia tidak termasuk dalam perhitungan. Pandangan dan praktek demikian, sekarang sudah ditinggalkan sesuai dengan perkembangan hidup sosial mas. Lihat George soule, *Ideas of The Great Economists*, Terj. Gilarso, *Pemikiran Para Pakar Ekonomi Terkemuka*, Kanisius, Yogyakarta, 1994, hal 36. Lihat juga M.L. Jhingan, *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal.24

²²Di dunia Islam, kaum buruh juga termasuk dalam kaum profesional dan merupakan orang-orang yang merdeka, sekalipun di antara mereka ada yang bekerja pada raja atau penguasa. Lihat, M. Dawam Rahardjo, *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi*, Lembaga Studi Agama dan Filsafat, Jakarta, 1999, hal. 297.

Akad dalam ijarah disamakan dengan jual beli.²³ Dalam akad, kedua belah pihak harus mengetahui peraturan kerja yang akan diberlakukan secara utuh, termasuk masa kontrak kerja, besar upah yang akan diterima, bentuk pekerjaan, produk yang akan dikerjakan, dan sebagainya.²⁴ Seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan. Dalam hal ini pihak pekerja dan majikan harus komitmen dengan akad, karena itu pihak yang kuat dalam akad kontrak, oleh Islam dilarang untuk mengeksploitasi kebutuhan pihak yang lemah memberikan kepadanya upah di bawah standar.²⁵

²³Abi Muhammad Abdullah bin Ahmad bin Qudamah, *Al-Mughni*, Juz VI, Dar al-Fikr, Beirut, 1984, hal. 7.

²⁴Wahbah az-Zuhailiy, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu*, Juz V, Dar al-Fikr, Damsyik, 1997, hal. 3800. Lihat juga Abu al-Walid Muhammad bin Ahmad bin Muhammad bin Ahmad bin Rusyd al-Qurthubiy, *Bidayah al-Mujtahid*, Juz II, Dar al-Fikr, Beirut, 1995, hal. 189.

²⁵Orang Kapitalis dan Sosialis berbeda dalam menentukan upah pekerja, dengan perbedaan yang sangat ekstrim di antara keduanya. Orang-orang Kapitalis memberikan upah kepada seseorang pekerja dengan upah yang wajar. Upah yang wajar menurut mereka, adalah apa yang dibutuhkan oleh seorang pekerja, yaitu biaya hidup dengan batas minimum. Mereka akan menambah upah tersebut, apabila beban hidupnya bertambah pada batas yang paling minim.

Syariat Islam telah memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja. Karena sewa-menyewa atau kontrak kerja adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang dikontrak haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upahnya (*take home pay*), serta berapa besar tenaga/keterampilannya harus dikeluarkan (*skill*). Bila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi *fasid* (rusak).

Di samping perlu mendapat upah yang layak, Islam juga mengajarkan agar buruh tidak dipaksa bekerja terlalu keras atau dalam kondisi yang mengesankan sehingga efisiensinya merosot, kesehatannya menurun, atau kesempatan menikmati pendapatannya bersama keluarga terganggu. Jika ia harus melaksanakan tugas di

Sebaliknya mereka akan menguranginya, apabila beban hidupnya berkurang. Oleh karena itu, upah seorang pekerja ditentukan berdasarkan beban hidupnya, tanpa memperhatikan jasa yang diberikan oleh tenaga seseorang dan masyarakat. Lihat Taqyuddin an-Nabhani, Terj. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif perspektif Islam*, Risalah Gusti, Surabaya, 1996, hal. 110.

luar kapasitasnya, maka harus dibantu dengan alat teknis atau manual, sehingga dapat melaksanakannya dengan baik.²⁶ Dengan demikian mekanismenya harus dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja.

b. Hak Dasar Buruh dalam Islam

Sesuai dengan semangat Indonesia baru, maka kebijakan atau politik perburuhan reformasi dengan perubahan paradigma lama yang cenderung melihat buruh sebagai faktor produksi atau bagian dari komoditi, diubah kepada buruh sebagai manusia Indonesia seutuhnya atau sebagai subjek produksi dan pembangunan. Perubahan paradigma tersebut akan mengarahkan dan menuntun kebijakan pemerintah menjadi pro buruh (tidak lagi pro pengusaha) melalui suatu perubahan yang resolutif-kompositif, artinya dengan memandang buruh sebagai subjek secara

²⁶M. Umer Chapra, Terj. *Islam dan Tantangan Ekonomi; Islamisasi Ekonomi Kontemporer*, Risalah Gusti, Surabaya, 1999, hal 272.

proporsional memperhitungkan seluruh aspek dalam satu kesatuan yang holistik.

Persoalan buruh di Indonesia masih belum beranjak dari pemenuhan hak dasarnya yakni hak untuk memperoleh kesejahteraan yang meliputi fisik, psikis dan mental, hak berorganisasi, hak memperoleh perlindungan dari keamanan dan kesehatan kerja maupun tindakan eksploitatif lainnya. Beberapa kerangka pijakan (ajaran Islam) yang bisa dijadikan dalam membuat pandangan dasar mengenai hak buruh, yaitu *pertama*, bekerja adalah sekedar kemampuan, sehingga tidak ada paksaan (kepada kaum buruh) itu sesuatu yang mereka tidak kuasa melaksanakannya. Apabila pihak majikan menginginkan supaya pekerjaannya itu bekerja lebih dari yang diharuskan memberikan upah tambahan sebagai uang lembur. *Kedua*, hak pekerja dalam menjamin nafkahnya. Seharusnya pengusaha memberi gaji kepada orang yang sudah berkeluarga dua kali bagian, sedangkan untuk bujangan sebagian saja. Hal ini dimaksudkan untuk menetapkan

hak manusia dalam urusan mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Di samping itu sistem upah yang harus diberlakukan adalah hidup layak sesuai kebutuhan hidup manusia, bukan memakai pola kebutuhan fisik minimum. *Ketiga*, hak pekerja mengenai waktu istirahat. Hak-hak yang dijamin di antaranya : hak beristirahat bagi para pekerja, hak mengenai waktu untuk menunaikan ibadah, mengurus hak kerumahtanggaan, dan kewajiban sebagai orang tua. *Keempat*, pekerja mendapat perlindungan masyarakat. Undang-undang pengayoman masyarakat dalam Islam memberikan jaminan penuh akan hak setiap warga negara, baik mengenai keamanan kehidupannya dan kemuliaan pribadinya di waktu lemah, sakit ataupun di kala tua, maupun mengenai hak perlindungan pada keluarga setelah wafatnya nanti, sekiranya memang tidak berharta yang tidak dapat diwariskannya.²⁷

²⁷Eggi Sudjana, *Pengelolaan Sumber Daya Ketenagakerjaan dan Usaha Pengembalian Hak-hak Buruh Menurut Islam*, Disampaikan pada Syari'ah Economics Days 2001 (Second 2001), Forum Studi Islam Mahasiswa FE UI, Senin, 19 Februari 2001, auditorium Bidakarna-Bidakarna Pancoran. Jakarta Selatan.

Selain memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja, syari'at Islam pun telah memberikan hukum-hukum yang harus diperhatikan bagi pada majikan untuk memberikan perlindungan bagi si pekerja. Hal-hal tersebut menyangkut :

1. Perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak.
2. Jaminan penghidupan bagi pekerja. Hal ini sesuai dengan sabda

Rasulullah Saw :

و عن أبي سعيد رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال من
استأجر أجيرا فليسم له أجرته (رواه عبد الرزاق)

Artinya :

“Dari Abi Sa'id r.a, bahwasanya Rasulullah Saw bersabda :

“Barang siapa yang memperkerjakan seorang buruh maka ia harus menyebutkan kepada buruh tersebut upahnya” (HR. ‘Abd ar-Razaq).²⁸

3. Menyegerakan gaji/upah

²⁸Muhammad bin Isma'il al-Kahlani, *Subul as-Salam*, Juz III, Maktabah Dahlan, Bandung, t.t, hal 83.

Dalam Islam hendaklah gaji dibayar secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dicapai. Sebagaimana hadis Rasulullah Saw :

و عن ابن عمر رضي الله عنهما قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه (رواه ابن ماجه)

Artinya :

“Dari Ibn ‘Umar r.a berkata : bersabda Rasulullah Saw :

“Berikanlah upah para pekerja sebelum kering keringatnya.

(H.R. Ibnu Majah).²⁹

Dari hadis Ibn ‘Umar di atas, ada dua hal yang bisa dipahami yaitu : buruh harus memiliki saham di perusahaan dan buruh harus ikut menentukan kebijakan perusahaan melalui serikat pekerja yang ada di perusahaan. Dari dua pemahaman tersebut, maka ada tiga implikasi yang sangat serius terjadi, yaitu : *pertama*,

²⁹Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, Jilid II, Maktabah Dahlan, Indonesia, t.t, hal. 816

kinerja dari buruh akan meningkat, akan produktif karena ia tersemangati oleh saham yang dia miliki. *Kedua*, akan ada jaminan keamanan, karena tidak mungkin ada demonstrasi di perusahaan itu, karena perusahaan itu merasa milik buruh itu sendiri. *Ketiga*, secara otomatis dengan kinerjanya yang baik, produktivitas baik, keamanannya terjaga maka akan meningkatkan kesejahteraannya, yaitu pendapatannya naik.

Instrumen perlindungan terhadap buruh hendaknya bukan hanya yang berkaitan dengan hak dasar, melainkan juga kondisi yang memungkinkan dilaksanakannya atau penegakkan dari instrumen yang dimaksud. Hak beribadah misalnya, jangan sampai kemudian hak itu diberikan terhadap buruh, tetapi mengurangi upah riilnya. Ini namanya kebijakan parsial dan harus dihindari. Oleh karena itu politik perburuhan bukan sekedar kekuatan dalam kebijakan yang diatur oleh negara saja, melainkan manifes dalam

kehidupan buruh sehari-hari. Islam sangat mengecam tindakan yang berakibat mengurangi hak seorang buruh.

Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah Saw :

حدثنا سويد بن سعيد, حدثنا يحيى ابن سليم عن إسماعيل بن أمية عن سعيد بن أبي سعيد المقبري عن أبي هريرة قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة و من كنت خصمه خصمته يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر و رجل باع حرا فأكل ثمنه و رجل استأجر أجيرا فاستوفى منه و لم يوفه أجره (رواه ابن ماجه)

Artinya :

“Dari Suwaid ibnu Sa'id Yahya ibnu Salim, dari Isma'il ibnu Umayyah, dari Sa'id ibnu Abi Sa'id al-Maqburi, dari Abi Hurairah berkata : berkata Rasulullah Saw : “ Ada tiga golongan yang aku jadi musuhnya, pasti aku akan menyalahkannya pada hari kiamat : seorang yang memberi sesuatu karena aku kemudian ia berkhianat, seorang yang menjual orang merdeka dan dia makan

harganya, seorang yang mempekerjakan seorang buruh, dan buruh tersebut sudah memenuhi kewajibannya, tetapi ia tidak memenuhi upahnya". (H.R. Ibnu Majah)³⁰

Dari hadis di atas dapat di ambil sebuah pelajaran bahwa Islam sangat menekankan distribusi yang adil, sehingga ada beberapa kaum muslimin yang berpandangan bahwa persamaan kekayaan adalah penting bagi sebuah masyarakat muslim. Abu Dzar, seorang sahabat Nabi saw, berpendapat bahwa adalah tidak baik bagi seorang muslim untuk memiliki kekayaan di luar kebutuhan pokok keluarganya. Namun, kebanyakan sahabat Nabi tidak setuju dengan pendapat Abu Dzar yang ekstrim ini. Bagaimanapun Abu Dzar bukanlah pendukung gagasan persamaan dalam arus keluar masuknya pendapatan. Ia mendukung persamaan stok (akumulasi harta). Ia menegaskan bahwa hal ini dapat dicapai bila seluruh surplus melebihi pengeluaran yang sesungguhnya

³⁰ *Ibid.*

digunakan oleh orang kaya (majikan) untuk memperbaiki nasib saudara-saudaranya yang miskin (buruh).³¹

Islam adalah agama revolusioner yang memperjuangkan nilai-nilai humanisme. Islam datang sebagai agama yang membebaskan manusia dari tindakan-tindakan diskriminatif, membebaskan golongan lemah dari aniaya golongan kuat, dari eksploitasi si kaya terhadap si miskin, bahkan membebaskan manusia dari superioritas rasial. Para ahli fiqh sepakat bahwa adalah kewajiban bersama masyarakat muslim untuk memperhatikan kebutuhan pokok orang-orang miskin.³²

Dengan demikian, sistem perburuhan Islam tidak hanya menguntungkan para pekerja saja lalu merugikan pihak penguasa, melainkan terjalinnya keharmonisan hubungan antara pekerja, pengusaha, dan negara. Suatu kerjasama yang menyeluruh

³¹Abu al-Fida' Isma'il Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Qur'an al-'Azhim*, vol. II, 'Isa al-Babi al-Halabi, Kairo, t.t, hal. 352. Lihat juga Abu Bakar al-Jashshas, *Ahkam Al-Qur'an*, vol. III, Mathba'ah al-Bahiyyah al-Mishriyyah, Kairo, 1347 H, hal. 130.

³²Abu Muhammad Ali Ibnu Hazm, *Al-Muhalla*, vol. VI, al-Maktab at-Tijari, Beirut, t.t, hal. 156.

semacam demikian boleh jadi tidak mungkin melainkan jika negara berperan aktif dalam ekonomi. Negara harus mencoba memberikan ekspresi praktis pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai Islam.³³

Upaya meningkatkan kesejahteraan kaum buruh membutuhkan keberanian melangkah, membuat agenda baru, menyusun langkah yang strategis dan taktis dengan melibatkan unsur pemerintah (Departemen Tenaga Kerja), SPSI, Ulama, dan DPR, serta organisasi usahawan. Selama ini jumlah tenaga kerja, dengan tingkat pendidikan dasar dan menengah sangat tinggi, tetapi jumlah tersebut sering menghasilkan suatu barisan buruh dengan upah murah bahkan banyak yang menganggur. Menghadapi hal ini, kebijakan pemerintah adalah membuka sebanyak-banyaknya Balai Latihan Kerja (BLK), sehingga kualitas sumber daya bisa memenuhi tuntutan kebutuhan dan perencanaan pembangunan dan perburuhan.

³³ Hasan al-Banna, *Majmu'ah Rasa'il al-Imam Hasan al-Banna*, Dar ad-Da'wah, Alexandria, 1989, hal. 262.

D. Kebijakan Pemerintah Tentang Perburuhan

a. Perlindungan Terhadap Hak-hak Buruh

Di era perdagangan bebas, dimana pintu-pintu ekonomi dibuka lebar, kaum buruh membutuhkan reformasi undang-undang ketenagakerjaan yang dapat melindungi hak-haknya, di era reformasi, sudah saatnya mereka diakui eksistensinya secara manusiawi, diperlakukan sebagai mitra usaha oleh para pemilik modal.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktek

sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka pekerjaan ini akan mencakup :³⁴

- a. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.
- b. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi : pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit. Mengatur persediaan

³⁴G.Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, cet. I, Armico, Bandung, 1982, hlm. 43-44.

tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja.

- c. Norma Kerja yang meliputi : perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Kepala Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu :³⁵

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja,

³⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. V, Djambatan, t.tp, 1982, hal. 136

c. Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Di dalam pembicaraan selanjutnya, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Buruh dalam melakukan suatu pekerjaan, tidak menutup suatu kemungkinan akan terjadinya risiko. Karena itu perusahaan perlu memberikan jaminan sosial bagi pekerja.³⁶ Republik Indonesia dalam sejarah jaminan sosial bagi pekerja-pekerjanya pernah memakai metode-metode asuransi sosial berdasarkan

³⁶Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang di berikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak, lihat, Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Cet. I, Mutiara, Jakarta, hal. 29. Pengertian jaminan sosial lebih dipertegas lagi oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER-03/MEN/1980 yang dalam pasal 2 ayat (1) menentukan, bahwa : Program jaminan sistem adalah program yang meliputi jaminan sakit, hamil, bersalin, hari tua/pensiun, kecelakaan/cacad dan meninggal dunia bagi tenaga kerja d/atau keluarganya.

Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 jo Undang-undang Nomor 2 Tahun 1951, Peraturan Menteri perburuhan Nomor 3 Tahun 1964 jo Peraturan menteri Perburuhan Nomor 3 Tahun 1967, dan yang terakhir adalah Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977.

Seperti yang telah penulis kemukakan, bahwa Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 ini disebut sebagai Undang-undang Kecelakaan, kecelakaan yang dimaksudkan di sini adalah kecelakaan pada hubungan kerja. Kecelakaan pada hubungan kerja oleh G.Kartasapoetra dijabarkan ke dalam beberapa pengertian yaitu:³⁷

- a. Pekerja yang jatuh sakit sewaktu menjalankan pekerjaan dipandang sebagai terjadinya kecelakaan kerja;
- b. Penyakit yang timbul karena hubungan kerja, dipandang sebagai kecelakaan kerja;
- c. Pekerja yang menderita luka dan cacat badan, dipandang sebagai kecelakaan kerja;

³⁷G.Kartasapoetra, et.al, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Cet. I, Bina Aksara, Jakarta, 1986, hal. 158

- d. Pekerja yang meninggal sewaktu melaksanakan tugas pekerjaan, dipandang sebagai kecelakaan kerja.

Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 tersebut hanya membatasi 13 perusahaan yang berhak mendapat tunjangan, yaitu perusahaan yang :

1. Mempergunakan satu atau beberapa tenaga mesin.
2. Mempergunakan gas yang telah dicairkan, dipompa, atau yang jadi cair karena tekanan.
3. Yang mempergunakan zat baik padat, cair maupun gas yang amat tinggi panasnya, mudah meletus, mengandung racun, menimbulkan penyakit atau dengan kata lain berbahaya atau dapat merusak kesehatan.
4. Yang mengakibatkan, mengubah, membagi-bagi, atau mengalirkan tenaga listrik.
5. Yang mencari atau mengeluarkan barang galian dari tanah.
6. Yang menjalankan pengangkutan orang atau barang.

7. Yang menjalankan pekerjaan memuat atau membongkar barang.
8. Yang menjalankan pekerjaan mendirikan, mengubah, membetulkan atau membongkar bangunan, baik di dalam atau di atas tanah maupun di dalam air, membuat saluran dalam tanah dan jalan.
9. Yang mengusahakan hutan.
10. Yang mengusahakan siaran radio.
11. Yang mengusahakan pertanian.
12. Yang mengusahakan perkebunan.
13. Yang mengusahakan perikanan.

Sedangkan Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 33 Tahun 1964 mengenai jaminan sosial dengan metode asuransi sosial, tetapi terbatas pada pertanggungan sakit, hamil dan bersalin (PERSA) saja. Sedangkan badan penyelenggaraannya ditetapkan

dengan keputusan Menteri Perburuhan Nomor 5 Tahun 1964, yaitu Yayasan Dana Jaminan Sosial (DJS).³⁸

Sedangkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 disebut dengan Asuransi Sosial Tenaga Kerja disingkat ASTEK. Di mana paket jaminan sosial ini terdiri dari program Asuransi Kecelakaan Kerja, Tabungan Hari Tua beserta Asuransi Kematian. Sedangkan penyelenggaraannya diserahkan pada badan usaha milik negara berbentuk perusahaan umum yang didirikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 yang dikenal dengan PERUM ASTEK. PP Nomor 33 Tahun 1977 pada Tahun 1983 diubah pasal 7 ayat 2-nya dengan PP Nomor 30 Tahun 1983.

Selanjutnya jaminan sosial diatur kembali dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, yang ruang lingkupnya meliputi :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kesehatan

³⁸Sentanoe Kartonegoro, *op.cit*, hal. 186

3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan
5. Kesehatan Kerja.

Dan pemerintah juga mengatur tentang penyelesaian pemutusan hubungan kerja dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian di perusahaan swasta dengan menetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER-03/MEN/1996.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1997 tentang Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Tenaga Kerja Indonesia. Dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1997 tentang Peningkatan Biaya Persalinan, Kacamata dan Prothese Gigi bagi Tenaga Kerja Peserta Program Jamsostek.

Untuk dapat menunjang program tersebut, tata hubungan dan tata nilai yang berlaku ditempat kerja antara pelaku proses produksi orang dan jasa senantiasa harus didasarkan pada nilai-nilai

yang terkandung di dalam Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.³⁹

Menyadari bahwa pengalaman sejarah dihubungkan kerja masa lalu tidak sesuai dengan jiwa dan budaya bangsa Indonesia. Maka pada tahun 1974 pemerintah bersama-sama dengan pengusaha (Apindo-Kadin), pekerja (SPSI), Universitas dan cendekiawan mengadakan seminar nasional yang membahas hubungan industrial Pancasila.

Adapun isi dari keputusan yang dapat dijadikan pedoman dalam hubungan industrial Pancasila adalah sebagai berikut :

- Menyadari sedalam-dalamnya bahwa sistem hubungan industrial Pancasila masa lampau yang tidak sesuai dengan jiwa dan nilai Pancasila serta kepribadian bangsa telah membawa masyarakat kita kedalam suasana resah dan tidak serasi bagi pekerja buruh dan pengusaha/majikan, sehingga mengurangi ketenangan kerja

³⁹Dirjen Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Proyek Pembinaan Tenaga Kerja Pemuda, *Hubungan Perburuhan Pancasila*, hal. 11

dan menghambat terciptanya stabilitas sosial ekonomi yang sangat diperlukan dalam pembangunan bangsa.

- Menyadari sedalam-dalamnya bahwa peraturan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia yang bertujuan untuk membangun manusia seutuhnya diperlukan penataan kembali di berbagai segi kehidupan masyarakat dalam bidang sosial ekonomi umumnya. Khususnya di bidang industrial, menyadari bahwa pelaksanaan hubungan industrial Pancasila pada masa lampau dengan segala akibatnya ternyata kurang memungkinkan tercapainya tujuan untuk menjalin hubungan yang selaras dan serasi sebagai wahana pencipta ketenangan kerja dan stabilitas sosial untuk pembangunan nasional.⁴⁰

Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh dan pengusaha/majikan harus mempunyai kedudukan di atas kepentingan yang sama dan disini tidak melihat pengusaha sebagai majikan dan pekerja/buruh sebagai penerima upah yang

⁴⁰Djumiadji F.X dan Wiwono soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bumi aksara, Jakarta, 1985, hal. 190.

bertentangan dengan kepentingan, tetapi keduanya adalah partner dalam proses produksi. Oleh karena itu keduanya harus saling hormat menghormati dan saling menghargai sejalan dengan harkat dan martabatnya.

Hubungan industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi organisasi dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang mempunyai manifestasi dari keseluruhan sila Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan budaya nasional Indonesia.

Ciri khas dari hubungan industrial Pancasila adalah :⁴¹

1. Hubungan industrial Pancasila mengakui dan meyakini bahwa pekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah, akan tetapi sebagai pengabdian masyarakat kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.

⁴¹Sedjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta, hal 145

2. Hubungan industrial Pancasila menganggap pekerja/buruh bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya, oleh karena itu pelakuan pengusaha/majikan kepada pekerja/buruh bukan hanya dilihat dari segi kepentingan produksi belaka, tetapi harus dilihat dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat sebagai manusia.
3. Dalam hubungan industrial Pancasila setiap ada perbedaan pendapat antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/majikan harus dapat diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat, yang dilakukan dengan kekeluargaan. Karena itu dalam tindakan mogok, penekanan dan penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tidak sesuai dengan prinsip-prinsip hubungan industrial Pancasila.

Dengan sikap mental ini para pihak dalam proses produksi diminta untuk benar-benar menghayati dan mengamalkan sila-sila

2. Pengusaha

dari Pancasila. Dengan demikian masing-masing pihak dituntut mempunyai dan mengembangkan sikap mental sebagai berikut :

1. Pekerja atau Serikat Pekerja

- a. Hubungan Industrial Pancasila berpegang dan berusaha mendorong timbul dan berkembangnya sikap mental yang sesuai dengan Tri Dharma yaitu :
 1. Merasa ikut memiliki.
 2. Ikut memelihara dan mempertahankan.
 3. Terus menerus mawas diri.
- b. Serikat pekerja bukan hanya penyalur aspirasi pekerja dengan hak-haknya seperti hak berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendirian atau pendapat mengenai segala masalah yang menyangkut kondisi kerja, hak untuk mengadakan kesepakatan kerja bersama (KKB) dan hak perlindungan lainnya, juga berkewajiban membawa pekerja berperan serta dan tugas-tugas pembangunan.

2. Pengusaha

a. Sikap mental pengusaha yang diinginkan oleh Hubungan Industrial Pancasila adalah sikap mental "Memanusiakan Manusia" yaitu :

1. Kesadaran bahwa pekerja itu adalah manusia yang mempunyai martabat, harkat dan harga diri.
2. Kesadaran bahwa meningkatkan derajat, martabat, harga diri dan kesejahteraan pekerja adalah merupakan kewajiban dan tugas kemanusiaan.

c. Pihak pengusaha disamping diakui hak-haknya seperti hak milik (walaupun mempunyai fungsi sosial dalam penggunaannya), hak untuk mengelola modalnya (walaupun kepentingan semua pihak dalam penggunaannya), hak untuk mengembangkan modalnya (walaupun kepentingan semua pihak dalam masyarakat harus diperhatikan) juga berkewajiban memberikan sahamnya secara konstruktif terhadap peningkatan kesejahteraan pekerja serta membina

asas-asas manajemen yang baik dalam rangka pembangunan nasional secara keseluruhan.

3. Pemerintah

Pihak pemerintah dalam hal ini menempati posisi dan mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai yang secara singkat berperan sebagai pengayom bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang tersangkut dalam proses produksi pada khususnya.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa hubungan perburuhan Pancasila masing-masing pihak yang terlibat di dalamnya (yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah) mempunyai peranan sendiri-sendiri. Dan apabila dapat dilakukan sesuai dengan fungsinya maka benar-benar akan tercapai apa yang menjadi tujuan Hubungan Perburuhan Pancasila sekaligus tujuan negara kita sebagaimana tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan demikian Hubungan Perburuhan Pancasila bukan

hanya sekedar konsep saja, namun benar-benar dilaksanakan sebagai perbaikan dan penyempurnaan dari sistem hubungan perburuhan yang telah ada selama ini.

Adapun sarana dan kelembagaan yang utama dalam pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila yaitu :

1. Bipartit

Yaitu : suatu lembaga atau badan di mana suatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari wakil-wakil pekerja dan wakil-wakil pengusaha yang merupakan forum konsultasi dan komunikasi untuk memecahkan masalah bersama seperti produktivitas kerja, ketenagakerjaan dan ketenangan usaha, dan lain-lain. Bipartit ini berfungsi, *pertama*, sebagai penjamin kelancaran dan keharmonisan dalam proses produksi, menghindari sedini mungkin kesalah-pahaman dan pertentangan. *Kedua*, memantapkan, meningkatkan dan mempertahankan martabat dan harkat pekerja sebagai manusia seutuhnya. *Ketiga*, mengajak pekerja

berpartisipasi positif dalam membina dan mengembangkan eksistensi perusahaan.

Fungsi dari Bipartit ini adalah : *pertama*, untuk menunjang, melancarkan dan mendorong. *Kedua*, terciptanya saling pengertian dan kerja-sama antar pekerja dan pengusaha. *Ketiga*, tegaknya eksistensi dan peranan lembaga-lembaga yang berkenan dengan kepentingan ketenagakerjaan. *Keempat*, menampung dan memahami dan tanggap terbuka (antisipasi) terhadap kesulitan-kesulitan pengaduan-pengaduan dan tingkah laku dari pihak pekerja maupun pihak pengusaha. *Kelima*, menanggapi masalah-masalah yang dapat merupakan kesulitan-kesulitan terhadap kelancaran usaha.

Sedangkan kewenangan dari Bipartit ini adalah memberikan saran-saran kepada pekerja, pengusaha serta lembaga-lembaga kerja-sama yang sudah ada.

2. Tripartit

Yaitu suatu lembaga konsultasi antara wakil pekerja, pengusaha dan pemerintah untuk memecahkan masalah-masalah bersama dalam bidang ketenagakerjaan. Lembaga ini didirikan baik tingkat nasional, propinsi dan kabupaten atau kota madya.

Fungsi dari Tripartit ini adalah : *pertama*, membahas dan membicarakan permasalahan kenaikan harga atau pun akibat dari kebijaksanaan pemerintah di bidang ekonomi. *Kedua*, menggalang komunikasi dan konsultasi antara ketiga unsur dalam mewujudkan perdamaian dan peningkatan produksi. *Ketiga*, berusaha untuk mencegah timbulnya keresahan-keresahan dengan jalan memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan-pengarahan. *Keempat*, membicarakan dan membahas tentang tindakan-tindakan sepihak daripada pelaku proses produksi atas hak dan kewajiban masing-masing. *Kelima*, menampung dan membicarakan serta membahas ketentuan baik yang menyangkut kesejahteraan pekerja, perilaku pekerja dan pengusaha yang menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku. *Keenam*, menampung dan membicarakan

serta membahas ketentuan-ketentuan dari pelaku produksi tentang ketentuan-ketentuan maupun hal-hal dan pasal-pasal dalam kesepakatan kerja bersama yang tidak dilaksanakan antara lain mengenai kesejahteraan pekerja, koperasi pekerja, program keluarga berencana, gizi, dan lain sebagainya.⁴²

Dari uraian diatas dapat dinilai bahwa pemerintah ternyata sudah mempunyai konsep yang sangat jelas mengenai perlindungan hak-hak buruh. Namun, situasi ketenagakerjaan di Indonesia tidak akan membaik bila organisasi tempat mereka bernaung masih merupakan bagian dari korporatisme negara yang lebih berfungsi sebagai pengendali gerak kaum buruh, karena aspirasi kaum buruh tidak tersalur secara proporsional dalam organisasi semacam ini. Harus ada organisasi yang cukup kuat untuk memperjuangkan aspirasi kaum buruh dan punya bobot untuk mempengaruhi pembuatan kebijakan ditingkat pemerintahan dibidang ketenagakerjaan.

⁴²Zainal Asikin, et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hal. 201-204

Organisasi buruh yang ada, yang mempunyai kemampuan *pressure group*, kebanyakan masih bersifat solidaritas, yang diperjuangkannya kebanyakan bersifat normatif, kendati juga sangat prinsip dalam kacamata hak untuk mengekspresikan keberagamannya. Misalnya, perjuangan kaum buruh perempuan agar bebas mengenakan busana muslimah, mengadakan pengajian di pabrik-pabrik dan sejenisnya. Tapi perjuangan untuk membela buruh yang ter- PHK, atau yang menuntut naiknya upah, praktis belum banyak disentuh oleh organisasi buruh Islam.

Serikat buruh dalam hal ini sudah tentu bukan untuk membangkitkan primordialisme dan eksklusivisme yang serba tertutup, melainkan untuk kemungkinan yang lebih baik dalam kerja samanya dengan berbagai kalangan. Beberapa alasan mendasar untuk keberadaan serikat semacam itu dapat dikemukakan disini.

Dalam rangka visi jangka panjang untuk membangun fondasi ekonomi yang kokoh, maka istilah pemberdayaan disini

setidaknya mengandung pengertian sebagai berikut : *pertama*, mengembangkan potensi individual dengan antara lain memberikan semangat dan optimisme, inspirasi dan meningkatkan kecakapan serta pengetahuan tentang berbagai bidang. *Kedua*, memasyarakatkan pengertian mengenai pentingnya kerjasama dalam suatu organisasi dan memberikan bekal pengetahuan serta kemampuan berorganisasi. *Ketiga*, membentuk organisasi kerjasama diantara sesama buruh yang dibentuk oleh masyarakat itu sendiri, sehingga lebih representatif bagi perjuangan aspirasi nuraninya.

Untuk merealisasikan program politik, dengan kebijakan perburuhan berorientasi pada pengembalian posisi buruh kepada fitrahnya sebagai manusia yang jelas harkat dan martabatnya berada diatas materi yang duniawi dan ciptaan manusia, yang demikian maka dibutuhkan agenda kerja : *pertama*, meningkatkan program pembinaan pandangan dasardari orientasi pembaharuan buruh Indonesia. *Kedua*, meningkatkan dan mengembangkan

kualitas buruh Indonesia. *Ketiga*, membangun kemitraan sejati sesuai dengan pandangan dasar sehingga tercipta saling mempunyai loyalitas, integritas, dan profesional di segala bidang. *Keempat*, dalam mengatasi komplik perburuhan maka diperlukan pelayanan mediator bila terjadi perselisihan serta pembelaan hukum bagi kaum buruh. *Kelima*, memberikan pelayanan informasi tentang peluang kerja bagi jamaah atau buruh. *Keenam*, menggalang dana ummat untuk kesejahteraan jamaah, yakni setiap buruh sepakat dan setuju dengan visi, misi, dan tujuan yang sesuai dengan pandangan dasar.

Demikian uraian teoritis yang berkenaan dengan perlindungan terhadap hak-hak buruh, penulis akan mencoba untuk melihat bagaimana kebijakan terhadap hak-hak buruh yang telah penulis tuangkan dalam BAB II ini teraplikasi dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini penulis akan melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan, yaitu PT. PD. Paya Pinang, yang akan penulis uraikan dalam BAB III.

BAB III

PT. PD. PAYA PINANG MEDAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Singkat berdirinya perusahaan

Perkebunan Paya Pinang Medan sudah ada sejak tahun 1915 yang dikelola oleh perkebunan swasta asing yaitu Harison and Cross Field (PT. London Sumatera) dengan membudi dayakan tanaman karet. Setelah masa konsensinya berakhir maka perusahaan perkebunan Horison and Field pada tahun 1962 memberikan Hak Guna Usaha (HGU) kepada dua perusahaan swasta nasional yaitu PT Tjipta Makmur dan PT Sumber Deli untuk secara bersama-sama melakukan pengelolaan perkebunan karet Paya Pinang tersebut.

Oleh karena pemberian HGU tersebut atas suatu kebun yang sulit dibagi oleh kedua perusahaan tersebut maka keduanya sepakat untuk membentuk suatu badan kerja sama yang diberi

nama “ Badan Pelaksana Perkebunan Paya Pinang “ (BP-4) dengan tujuan agar pengelolaan kebun Paya Pinang ini dapat dilaksanakan dengan baik. Adapun langkah pertama dari BP-4 dalam pengelolaan kebun Paya Pinang adalah dengan mempertahankan kondisi kebun yang ditinggalkan oleh pemilik lama (produktivitas 600 kg / karet kering / Ha / tahun) dan secara maksimal berusaha untuk merehabilitasi dan meningkatkan produktivitas kebun.

Sejalan dengan kemajuan yang dicapai dan untuk memenuhi tuntutan suatu perusahaan maka BP-4 dirasakan kurang memenuhi sehingga pada tahun 1986 Badan pelaksana Perkebunan Paya Pinang (BP-4) dilebur dan dibentuk menjadi suatu Perseroan Terbatas yang diberi nama PT. Perusahaan Dagang Paya Pinang (PT. PD. Paya Pinang) yang sahamnya berasal dari kedua perusahaan perkebunan swasta tersebut di atas dengan pemilikan saham masing-masing 50 % atas nama PT. Citra Makmur dan PT. Sumber Deli.

PT. PD. Paya Pinang membudidayakan tanaman karet, kelapa sawit dan coklat dengan luas 1.894,20 hektar yang terletak di kota Madya Tebing Tinggi dimana jarak perkebunan Paya Pinang dari kota Tebing Tinggi 6,6 km dan dari kota Medan 90 km sedang jarak dari pantai berkisar 12,6 km dengan ketinggian tempat 36 m di atas permukaan laut.

Dengan terbentuknya PT. PD. Paya Pinang Medan maka gerak laju perusahaan ini semakin lancar. Pemasaran yang semulanya bersifat lokal dan kemudian melangkah maju menembus pasaran Internasional (Export) dan perbaikan sarana-sarana untuk karyawan terus ditingkatkan. Kemajuan-kemajuan yang terus dicapai sehingga pada tahun 1987 dengan potensi yang dimiliki maka dirasa perlu untuk memperluas usaha dimana PT. PD. Paya Pinang mengambil alih secara ganti rugi seluruh saham aset PT. PD. Tjipta termasuk HGU kebun Mandaris Bagi yang kemudian di konfersikan dengan tanaman kelapa sawit. Dengan semakin meningkatnya kegiatan pengelolaan perusahaan ini maka

diadakan reorganisasi dengan mengangkat beberapa orang staf yang dapat memperkuat dan memperlancar organisasi.

Mengingat produksi tanam buah segagr dari kebun Mandaris, Sungai Buluh dan Laut Tador sendiri maka timbul rencana untuk memiliki PKS (PT. BP. London Sumatera dan PT. Scofindo). Setelah mengadakan pendekatan-pendekatan dengan berbagai pihak akhirnya diresmikan oleh Mentri Muda Urusan Tanaman Keras yang terletak di Tebing Tinggi sedangkan kantor pusat PT. PD. Paya Pinang ini terletak di jalan Samanhuri No. 15 Medan dan memiliki perkebunan kelapa sawit dan sekaligus pabrik pengelolahannya. Lokasi perkebunan berkedudukan di luar Laut Tador. Hasil dari perkebunan untuk keperluan pasar perdagangan nasional dan internasional.

Hingga saat ini PT. PD. Paya Pinang Medan mempunyai beberapa perkebunan di Sumatera Utara yaitu :

1. Perkebunan Paya Pinang dengan hasil karet.
2. Perkebunan Madaris Bagi dengan hasil kelapa sawit.

3. Perkebunan Paya Mabar dengan hasil kelapa sawit.
4. Perkebunan laut Tador dengan hasil coklat.

2. Struktur Organisasi.

Dewan komisaris sebagai pemegang saham dan pemilik perusahaan memberikan wewenang kepada direksi untuk menjalankan operasional perusahaan yang dibantu oleh beberapa manajer dan bertugas memberikan perintah kepada bawahannya masing-masing. Para manajer ini bertanggung-jawab atas pekerjaan bawahannya dan hasil kerjanya dipertanggung-jawabkan kepada direksi dan seterusnya secara keseluruhan direksi mempertanggung-jawabkan kepada dewan komisaris.

Berikut ini uraian tugas dan wewenang tiap bagian yang terdapat dalam struktur organisasi PT. PD. Paya Pinang medan :

a. Dewan Komisaris

Dewan komisaris merupakan pemegang saham yang memberikan wewenang kepada direksi untuk menjalankan

operasi perusahaan. Adapun tugas dan wewenang Dewan Komisaris adalah :

- a. Mengawasi seluruh kegiatan yang dilaksanakan oleh direksi.
- b. Pada saat tertentu meminta pertanggung jawaban direksi tentang keadaan perusahaan.

B. Direksi

Direksi adalah pimpinan tertinggi dalam menjalankan operasi perusahaan yang langsung bertanggung-jawab kepada Dewan Komisaris. Direksi dijabat oleh direktur utama dan direktur yang pada prinsipnya tugas dan wewenang dari kedua direktur tersebut tidak ada bedanya atau dengan kata lain dwitunggal. Direksi dalam menjalankan aktivitasnya dibantu oleh jendral manajer dan office manajer. Adapun tugas dan wewenang direksi adalah :

- a. Bertanggung-jawab terhadap segala kegiatan dan kemajuan perusahaan.
- b. Mengkoordinir segala kegiatan perusahaan.

C. General Manajer

General manajer bertugas untuk mengkoordinir jalannya perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya General manager bertanggung-jawab kepada direksi dalam hal :

- a. Menandatangani surat-surat masuk dan keluar yang ada hubungannya dengan tugas general manager.
- b. Menelaah dan mendisposisi surat-surat masuk untuk penyelesaian selanjutnya.
- c. Mengurus masalah yang ada hubungannya dengan agraria.
- d. Menyelesaikan persoalan yang menyangkut pengurusan Hak Guna Usaha (HGU), Hak Guna Bangunan (HGB) dan sertifikat.
- e. Pengurusan peta perkebunan.
- f. Penyelesaian tanah garapan.
- g. Mewakili direksi dan sebagai penasehat bila mengadakan pertemuan dengan instansi resmi.

D. Deputy General Manager / Inspektur

Deputi General Manager / Inspektur mempunyai tugas dan tanggung-jawab dalam hal :

- a. Menandatangani surat-surat keluar, laporan-laporan yang berhubungan dengan pekerjaannya.
- b. Mengajukan permintaan uang keperluan inspektur dan barang-barang yang dibeli untuk keperluan proyek.
- c. Memberikan petunjuk teknis dan mengawasi pelaksanaan instruksi-instruksi dari kantor direksi.
- d. Mengawasi mutu produksi dan pengangkutannya.
- e. Mengawasi pelaksanaan investasi dan eksploitasi tanaman.
- f. Mengawasi pelaksanaan administrasi pengembalian kredit petani.
- g. Memelihara hubungan baik dengan instansi luar.
- h. Mengawasi pelaksanaan realisasi ekspor dan penjualan lokal.
- i. Mewakili direksi dan sebagai penasehat bila mengadakan pertemuan dengan instansi-instansi resmi.

E. Office Manager

Dalam kegiatan sehari-hari office manager mempunyai tugas dan tanggung-jawab antara lain :

- a. Sebagai manajemen kantor pusat yang meliputi :
Perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap kelancaran dokumen, arsip, dokumentasi, personalia, pengganjian dan kesejahteraan.
- b. Menyusun laporan periodik sesuai dengan kebutuhan lembaga-lembaga lain yang ada kaitannya dengan kepentingan perusahaan.
- c. Mengurus kegiatan komersil meliputi : penjualan lokal dan ekspor, pengadaan bahan untuk keperluan kebun, pengawasan persediaan bahan, pembelian lokal impor dan pengiriman ke kebun.

- d. Mengurus masalah personalia yang meliputi peilaian, promosi, cuti, fasilitas yang diberikan kepada staff pegawai, karyawan dalam bidang pendidikan.
- e. Mengadakan hubungan dengan lembaga-lembaga, instansi pemerintah yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.

F. Internal Auditor

Internal Auditor posisinya dalam struktur organisasi berada di atas para manajer dan berdiri sendiri dan bertanggung-jawab langsung kepada direksi dan bertugas untuk mengawasi seluruh aktivitas perusahaan, memberikan informasi langsung kepada direksi dalam hal adanya penyelewengan dan nasehat serta petunjuk yang perlu.

Adapun tugas dan wewenang internal auditor adalah :

- a. Mengkoordinir perumusan program kerja audit dan pelaksanaan pengawasan serta usaha-usaha peningkatan efisiensi dalam pelaksanaan kerja bidang administrasi.
- b. Mengadakan penelitian terhadap kebenaran laporan keuangan yang meliputi biaya / kas / persediaan barang

(bahan), persediaan hasil dan inventaris kantor direksi, kebun serta membuat laporan hasil pemeriksaan.

- c. Mengadakan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan dari pedoman kerja, prosuder, instruksi, surat edaran dan ketetapan lainnya serta membuat laporan hasil pengawasan dan evaluasi.

G. Area Manager

Area Manager mempunyai tugas mengkoordinir dan menjalankan hal-hal lainnya yang meliputi :

- a. Menjalankan segala rencana kerja, instruksi dari direksi.
- b. Menyusun rencana kerja kebun untuk bulanan dan tahunan serta mengusulkannya kepada direksi untuk memperoleh persetujuan.
- c. Membuat laporan pertanggung-jawaban operasional dan keuangan setiap bulan dan tahun yang berjalan di kebun.
- d. Mewakili direksi dengan otokratisasi untuk berhubungan dengan pihak luar termasuk lembaga-lembaga resmi.

- e. Mengkoordinir tugas-tugas manager kebun.

H. Asisten General Manager

Asisten general Manager meliputi asisten bidang teknik, produksi, penelitian dan pengembangan, bagian umum dan pembangunan, biro pengawasan dan efisiensi yang mempunyai tugas dan wewenang antara lain :

- a. Melaksanakan pengawasan terhadap kelancaran pabrik dan memelihara mesin-mesin, instalasi, alat-alat produksi.
- b. Merencanakan instalasi baru, membuat design pendirian pabrik, mengatur dan menentukan mesin-mesin instalasi serta lay out dan lokasi.
- c. Mengadakan dan mempelajari penggunaan teknologi baru dalam tata cara teknik dan pengolahan.
- d. Mengadakan sistem pengamanan terhadap keselamatan kerja para karyawan.
- e. Mengatur anggaran belanja teknis.

- f. Menentukan umur teknis dan ekonomis bangunan, mesin-mesin, instalasi, alat pengangkutan dan alat produksi.
- g. Membuat pedoman-pedoman instruksi untuk kelancaran dan efisiensi pemakaian alat-alat produksi.

Dalam menjalankan tugasnya, Asisten General Manager dibantu oleh :

-Asisten Bidang Produksi yang tugasnya :

- a. Mengkoordinir dan bertanggung-jawab atas kelancaran produksi, suplai bahan yang dibutuhkan, investasi tanaman dan penyusunan rencana jangka panjang.
- b. Mengawasi pelaksanaan panen dan pengendalian mutu serta menentukan sistem yang lebih baik untuk meningkatkan efektivitas kerja.
- c. Mengawasi pelaksanaan sistem premi dan prestasi panen.
- d. Membuat catatan produksi semua budidaya.
- e. Mencari penyebab dan mencegah penyimpangan terhadap rencana anggaran biaya.

f. Memikirkan cara dan sistem yang lebih baik untuk meningkatkan efektivitas kerja.

- Asisten Penelitian dan Pengembangan, tugasnya yaitu :

- a. Mengkoordinir dan bertanggung-jawab kepada direksi, general manager, mengenai kelancaran pembuatan rencana pengembangan, pelaksanaan serta pengawasan dilapangan dan proyek.
- b. Mengkoordinir dan mengawasi pelaksanaan dari perluasan, konversi aneka komoditi dan proyek lain.
- c. Mengadakan percobaan, penelitian untuk kemajuan teknologi pertanian.
- d. Bekerja sama dengan balai penelitian dalam rangka realisasi percobaan yang dimaksud sesuai dengan saran dan petunjuk direksi serta general manager.

- Bagian Umum dan Pembangunan, yang mempunyai tugas :

- a. menerima, mengurus tamu intern dan ekstern perusahaan.

- b. Menyusun saran dan nasehat dalam rangka penertiban dan peningkatan kualitas personil.
- c. Membuat rencana termasuk design dan standard kerja serta anggaran untuk pembangunan dan pemeliharaan bangunan, jalan, jembatan untuk perusahaan.
- d. Mengawasi pelaksanaan kerja karyawan dari kecelakaan.
- e. Mengadakan testing dan laporan pembangunan proyek.
- f. Bekerja sama dengan asisten general manager penelitian dan pembangunan serta asisten general manager bagian teknik untuk mempersiapkan dokumen pra kualifikasi rekanan dan dokumen penawaran, mengadakan evaluasi penawaran, mengusulkan calon pemenang dan menyusun kontrak untuk pekerjaan pembangunan dan pemeliharaan.

- Biro pengawasan dan Efisiensi

Bagian ini mempunyai tugas untuk mengkoordinir, mengawasi dan menjalankan hal-hal lain yang meliputi :

- a. Perencanaan dan perumusan pokok-pokok kebijaksanaan maupun program mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan pengawasan.
- b. Pembuatan analisa dan evaluasi dari pelaksanaan kebijaksanaan direksi yang telah ditempuh.
- c. Bekerja sama dengan internal auditor.
- d. Menjaga ketertiban dan kelancaran pekerjaan dilingkungan biro pengawasan dan efisiensi.

I. Manager Unit

Bertugas untuk melaksanakan manajemen perkebunan yang meliputi bidang administrasi, keuangan, teknis pertanaman dan umum :

- a. Mempersiapkan laporan yang dibutuhkan direksi maupun kepentingan perusahaan secara umum.

- b. Mengelola keuangan perkebunan yang meliputi pembiayaan inventarisasi, pemeliharaan, pembelian bahan yang diperlukan kebun dan biaya operasional.
- c. Mengelola kegiatan tanaman perkebunan.

3. Kegiatan Usaha

PT. PD. Paya Pinang Medan merupakan perusahaan perkebunan swasta nasional dimana kegiatan usaha yang dijalankan yaitu :

1. Membudidayakan tanaman karet, kelapa sawit dan coklat.
2. Mengolah hasil perkebunan karet, kelapa sawit dan coklat.
3. Melaksanakan perdagangan karet, kelapa sawit dan coklat.

Perusahaan ini memiliki empat kantor kebun dimana setiap kebun dipimpin oleh seorang administrator (ADM). Dan untuk mengolah hasil perkebunan, perusahaan telah mendirikan pabrik pengolahan sendiri yang mampu mengolah hasil perkebunan yaitu yang terletak di perkebunan Paya Pinang dan Laut Tador.

Saat ini PT. PD. Paya Pinang Medan mempunyai beberapa perkebunan di Sumatera Utara yaitu :

1. Perkebunan Paya Pinang dengan hasil karet.
2. Perkebunan Mandaris Bagi dengan hasil kelapa sawit.
3. Perkebunan Paya Mabar dengan hasil kelapa sawit.
4. Perkebunan LautTador dengan hasil coklat.

Setelah karet, kelapa sawit dan coklat diolah maka perusahaan ini memasarkan hasilnya secara lokal dan diekspor ke luar negeri. Negara yang jika pemasaran hasil perusahaan ini adalah Amerika, Jerman dan Kalkuta.

* Penerapan Motivasi yang Diberikan

Berbagai usaha dilakukan oleh setiap perusahaan untuk mendorong karyawan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan tanpa ada untuk paksaan.

Demikian juga dengan PT. PD. Paya Pinang Medan yang bertujuan untuk memperoleh laba (profit laba) terus berusaha untuk memacu semangat kerja karyawan agar produktivitas meningkat disamping untuk menambah pendapatan karyawan.

Adapun cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan dimana motivasi yang diberikan dan penerapannya adalah :

1. Gaji Pokok

TABEL 1

KOMPOSISI GAJI KARYAWAN

PT. D. PAYA PINANG MEDAN

Disamping mendapatkan gaji pokok, seorang karyawan dan keluarganya yang terdaftar sebagai tanggungan mendapatkan tunjangan dan catu beras dimana :

2. Waktu dan Jam Kerja Lembur

Pada PT. PD. Paya Pinang Medan, peraturan jam kerja ditetapkan berdasarkan undang-undang No 1 Tahun 1951 (UU Kerja Tahun 1948) yaitu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu atau 6 jam semalam dan 35 jam seminggu untuk pekerjaan malam hari dan yang mengganggu kesehatan. Pembagian hari kerja dalam satu Minggu adalah sebagai berikut :

- Senin s/d Kamis dan Sabtu :

Jam 07. 00 - 08. 30 = 1 ½ jam

Jam 09. 00 - 12. 30 = 3 ½ jam

Jam 14. 30 - 16. 30 = 2 jam

Jumlah = 7 jam

- Jum'at

Jam 07. 00 - 08. 30 = 1 ½ Jam

$$\text{Jam } 09.00 - 12.30 = 3 \frac{1}{2} \text{ jam}$$

$$\text{Jumlah} = 5 \text{ jam}$$

Jumlah jam kerja seminggu :

$$5 \text{ hari @ } 7 \text{ jam} = 35 \text{ jam}$$

$$1 \text{ hari @ } 5 \text{ jam} = 5 \text{ jam}$$

$$\text{Jumlah : } 6 \text{ hari} = 40 \text{ jam}$$

Disamping jam kerja di atas ada juga pekerjaan yang mendesak yang harus segera dilaksanakan dimana karyawan wajib kerja lembur sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara pihak perusahaan dengan karyawan.

Hari biasa :

1. Upah jam kerja lembur pertama harus dibayarkan sebesar $1 \frac{1}{2}$ kali jam lembur.

2. Upah setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayarkan sebesar 2 kali jam kerja lembur.

Hari libur atau mingguan :

1. Untuk setiap jam kerja dalam batas 7 jam harus dibayar sebesar 2 kali upah sebesar 2 kali upah lebur sejam.
2. Untuk setiap jam kerja lebih dari 7 jam harus dibayar sebesar 3 kali upah lembur sejam

Hari besar :

Untuk tanggal 1 Januari, 17 Agustus dan Idul Fitri :

1. Untuk setiap jam kerja dalam batas 7 jam harus dibayarkan upah lembur sebesar 3 kali upah sejam.
2. Untuk setiap jam kerja lebih dari 7 jam harus dibayarkan sebesar 4 kali upah sejam.

Perhitungan upah lembur tersebut merupakan salah satu kebijaksanaan perusahaan untuk mendorong karyawan agar mau bekerja seperti biasa bila keadaan mendesak demi menyelamatkan perusahaan dari kerugian besar.

3. Pemberian Premi

Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bekerja lebih semangat, kompetitif diantara sesama karyawan. Adapun cara perusahaan membuat kebijaksanaan dalam merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat dan berprestasi adalah dengan memberi premi.

4. Pemberian Gaji selama sakit.

Bagi karyawan yang mengalami halangan atau tidak dapat bekerja karena sakit maka perusahaan membuat suatu kebijaksanaan bahwa penjelasan atas ketidak hadirannya tersebut hanya dapat ditunjukkan dengan surat keterangan dokter yang ditunjuk perusahaan dimana karyawan tetap menerima gaji selama sakit. Bila keterangan dokter mengatakan bahwa karyawan menderita sakit lama dalam penyembuhannya tidak dapat ditentukan maka pembayaran gaji kepada karyawan sebagai berikut :

- a. Selama tiga bulan pertama sebesar 100 % upah ditambah catu beras.
- b. Untuk tiga bulan kedua sebesar 75 % upah ditambah catu beras.

- c. Untuk tiga bulan ketiga sebesar 50 % ditambah catu beras.
- d. Untuk tiga bulan keempat sebesar 25 % upah ditambah catu beras.

Setelah 12 bulan karyawan tersebut belum mampu untuk melaksanakan tugasnya maka perusahaan berhak mengadakan pemutusan hubungan kerja dengan memberi pesangon.

5. Fasilitas dan Tunjangan pengobatan.

Untuk menjaga keamanan di dalam pabrik, perusahaan menyediakan poliklinik yang berfungsi menjaga segala kemungkinan selama jam kerja sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja dapat langsung ditangani oleh dokter yang bertugas sebagai pertolongan pertama. Sedangkan bila karyawan opname maka karyawan berhak menentukan atau memilih sendiri rumah sakitnya tetapi ruangnya ditentukan oleh perusahaan dan seluruh biaya ditanggung oleh perusahaan. Disamping memberikan tunjangan kesehatan secara umum, perusahaan juga memberikan tunjangan

kesehatan yang lain berupa perawatan gigi dan pemeriksaan mata. Jika karyawan dan keluarganya menjalani perawatan gigi maka seluruh biaya ditanggung perusahaan. Sedangkan jika pemeriksaan mata kalau karyawan dan keluarganya diharuskan untuk memakai kaca mata maka biaya untuk pembelian kacamata untuk pertama kalinya ditanggung oleh perusahaan sedangkan penggantian berikutnya menjadi tanggung-jawab karyawan.

6. Fasilitas Perumahan

Perusahaan memberikan fasilitas perumahan kepada karyawan secara Cuma-Cuma walaupun hanya sebagian karyawan saja yang mendapatkannya. Kriteria yang ditetapkan perusahaan untuk mendapatkan rumah adalah karyawan yang lebih senior atau sudah lama bekerja dengan perusahaan. Seluruh biaya perawatan rumah ditanggung oleh perusahaan.

7. Pemberian Cuti Tahunan.

Pemberian cutu tahunan bagi karyawan ditentukan sebagai berikut :

- Karyawan berhak atas cuti tahunan setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada perusahaan.
- Lamanya istirahat tahunan dihitung atas dasar 1 hari cuti untuk tiap-tiap 23 hari kerja dan maksimum 12 hari kerja setahun.

Penetapan cuti tahunan ini diatur oleh masing-masing kepala bagiannya dan selama menjalani cuti tahunan ini karyawan berhak atas pembayaran gaji penuh sehingga karyawan dapat menjalani cuti tahunan dengan rasa aman.

8. Pemberian Cuti Hamil Serta Istirahat Pada Masa Haid

PT. PD. Paya Pinang ini juga memberikan perhatian penuh terhadap kondisi kesehatan karyawan pada saat melakukan pekerjaan karena perusahaan selalu berupaya agar karyawan mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan kondisi kesehatan yang tetap prima, agar hasil kerja nantinya dapat memenuhi standar

yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu untuk para karyawan wanita, perusahaan memberikan istirahat atau cuti hamil selama 1 ½ bulan (45 hari) sebelum saatnya melahirkan anak dan 1 ½ bulan sesudah melahirkan serta diberi gaji atau upah penuh. Demikian juga kepada karyawan wanita tidak boleh diwajibkan bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

9. Pembayaran Bonus Tahunan

Pembayaran bonus tahunan dilakukan beberapa hari sebelum lebaran setiap tahun, dimana hal ini bertujuan untuk merangsang karyawan agar bekerja lebih bersemangat. Bonus tahunan ini bagi karyawan selain bertujuan untuk menambah penghasilan mereka, juga berfungsi sebagai alat motivator yang cukup efektif untuk memacu prestasi karyawan. Pada dasarnya pembayaran bonus tahunan berasal dari laba perusahaan sehingga apabila suatu perusahaan tidak memperoleh laba atau mengalami kerugian maka perusahaan tersebut tidak berkewajiban membayar bonus tahunan.

10. Tunjangan hari Raya

Untuk membantu karyawan dalam merayakan hari raya, perusahaan memberikan tunjangan untuk masing-masing karyawan sebesar 1 bulan gaji + catu anak + catu istri.

11. Pemberian Uang Pesangon

Uang pesangon yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa karyawan tersebut selama bertahun-tahun mengabdikan diri pada perusahaan. Pada umumnya di Indonesia usia untuk pensiun adalah 55 tahun namun pada perusahaan ini seorang karyawan yang sudah berumur 55 tahun tidak mutlak harus segera pensiun melainkan masih dapat bekerja sepanjang karyawan dinilai masih mampu untuk bekerja. Besarnya uang pesangon yang diberikan ditentukan berdasarkan masa kerjanya. Untuk masa kerja 25 sampai 30 tahun besar pesangon adalah gaji 5 tahun kerja. Untuk masa kerja 18 sampai 24 tahun, besar pesangon adalah gaji 4 tahun kerja sedangkan untuk masa kerja 10 sampai 17 tahun besar

pesangon adalah gaji 3 tahun kerja. Selebihnya ditentukan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan perusahaan.

12. Asuransi kecelakaan kerja.

Dalam menjamin keselamatan kerja karyawan PT. PD. Paya Pinang Medan mengasuransikan karyawannya melalui PT. Jamsostek. Hal ini dimaksudkan untuk membantu karyawan apabila terdapat kecelakaan ketika bekerja dan meringankan beban perusahaan dalam hal pengobatan karyawan yang mendapat pertolongan tersebut. Apabila terjadi kecelakaan dalam tugas maka karyawan akan dibawa segera ke rumah sakit, dimana segala biaya perawatan dan obat-obatan dibebankan kepada PT. Jamsostek. Jika kecelakaan menimbulkan cacat atau kematian maka pembayaran untuk kasus seperti ini maksimum Rp. 2. 000. 000.

13. Bantuan Kemalangan

Perusahaan selalu berupaya untuk memberika perhatian kepada karyawan yang ditimpa kemalangan. Karena karyawan merupakan keluarga besar dari perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan menetapkan kebijaksanaan menyangkut perihal kemalangan yaitu :

- Jika karyawan meninggal dunia maka keluarga yang ditinggalkan diberikan bantuan kemaangan berupa tiga bulan gaji dan juga fasilitas lain seperti bonus dan pesangon.
- Jika salah satu anggota keluarga yang meninggal dunia maka perusahaan memberikan bantuan kemalangan berupa satu bulan gaji ditambah santunan beraas dan gula.

14. Pemberian Ekstra Puding

Kondisi yang selalu prima dalam menjalankan tugasnya sangat diharapkan oleh PT. PD. Paya Pinang. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai tubuh yang sehat guna menambah tingkat produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan membua kebijaksanaan memberikan

ekstra puding berupa satu butir telur ayam perhari, mensuplai satu kaleng susu dan gula selama satu bulan. Bidang-bidang yang mendapat ekstra puding adalah bagian pengawasan pabrik, bagian tanaman, bagian penelitian dan mekanisir bengkel.

15. Mushola

Selain memperhatikan dan memenuhi kebutuhan jasmani dari karyawan, perusahaan juga memperhatikan kebutuhan rohani karyawan. Untuk itu perusahaan menyediakan sebuah mushola dilingkungna perusahaan agar karyawan dapat menjalankan kewajibannya sebagai umat beragama.

16. Kenaikan Gaji

Perusahaan dalam hal ini akan melihat standar upah umum, prospek hasil kebun dan pasar kebutuhan sehari-hari bilamana hendak menaikkan gaji karyawan.

17. Lingkungan Kerja

Untuk menjaga lingkungan kerja yang nyaman, sehat dan aman dalam rangka pelaksanaan tugas maka usaha yang dilakukan pihak perusahaan yaitu :

- Mempekerjakan beberapa orang petugas yang khusus menjaga kebersihan ruang kantor, halaman dan taman.
- Di setiap ruangan kerja disediakan alat pendingin, penerangan dan ruangan yang cukup terhadap sinar matahari.

18. Kesempatan untuk Berprestasi

Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan diharapkan sesuai dengan tingkat keterampilan dan pengalaman kerja yang dimilikinya. Oleh sebab itu pihak perusahaan berusaha membantu karyawan untuk berprestasi melalui latihan-latihan. Latihan berkala yang diikuti karyawan untuk menambah pengetahuan menggerakkan karyawan tersebut agar dapat menjalankan tugas

sesuai dengan keterampilannya. Pendidik atau pelatih berasal dari dalam perusahaan ataupun mengirimkan karyawan yang dianggap mampu untuk mengikuti pendidikan dan latihan diluar perusahaan dan dana pendidikan ini ditanggung oleh pihak perusahaan. Pendidikan dan latihan ini diberikan apabila karyawan tersebut telah bekerja selama tiga tahun. Kebijakan ini berlaku bagi karyawan pabrik dan pegawai kantor.

Selain kebijaksanaan positif yang sifatnya memberikan hadiah ataupun fasilitas-fasilitas yang diterapkan oleh PT. PD. Paya Pinang Medan, perusahaan juga memberikan motivasi negatif yang sifatnya mengenakan sanksi kepada karyawan apabila tindakannya telah menyalahi aturan maupun disiplin organisasi. Pengenaan sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berbentuk teguran dan PHK.

19. Teguran dan PHK

Seorang karyawan yang melakukan kesalahan dan tidak berdisiplin dalam kerja akan mendapat teguran. Teguran tersebut berupa

teguran langsung kepada karyawan atas kesalahan dan kelalaiannya. Bila ternyata seorang karyawan tetap melakukan kesalahan dan pelanggaran terhadap disiplin kerja walaupun sudah beberapa kali diperingati biasanya maksimal tiga kali maka karyawan tersebut dan diberhentikan atau di PHK.

Seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya bahwa salah satu tujuan dari disiplin kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas dan tegas mengenai disiplin kerja. Aturan ini harus diberlakukan secara konsisten dan adil kepada semua karyawan. Dengan demikian, diharapkan karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Bila dikaitkan dengan UMP yang berlaku di Provinsi Sumatera Utara tahun 2014, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan tanggung jawab, kejujuran, ketepatan waktu, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja juga mencakup sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan rasa hormat, sopan santun, dan tanggung jawab terhadap rekan kerja, atasan, dan perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis.

BAB IV

ANALISA DAN EVALUASI

A. Analisa terhadap Gaji dan Insentif

Seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya bahwa pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk memacu dan membangkitkan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Bila dikaitkan dengan UMP yang berlaku di Propinsi Sumatera Utara tahun 2014, maka upah karyawan sudah dapat dikatakan layak (UMP 2014 = Rp.1.505.850). Sehingga dengan demikian sistem pengupahan sudah memenuhi peraturan pemerintah. Dan bila dibandingkan dengan upah yang diterima karyawan di perusahaan-perusahaan sejenis, maka upah yang diterima karyawan PT. PD. Paya Pinang tergolong lumayan.

Dengan demikian prinsip “kelayakan” dalam pengupahan (*external consistency*) telah tercapai.

Karyawan harian adalah karyawan yang tidak mempunyai jenjang hirarki dalam perusahaan. Karena itu walaupun ia telah bekerja dengan sungguh-sungguh, namun ia tidak akan mengalami kenaikan status (jabatan dan gaji pokok), karyawan tersebut hanya mendapatkan upah lembur yang lebih besar. Karena itu bagi karyawan harian, tingkat pendidikan tidak dipersoalkan. Begitu perusahaan memanggil untuk bekerja, calon karyawan langsung ditraining untuk menguasai bidang pekerjaan. Jadi persyaratan untuk karyawan harian tidak begitu banyak.

Lain halnya bagi karyawan bulanan dan staff. Kepada mereka dituntut kualifikasi yang lebih tinggi, seperti tingkat pendidikan, pengalaman dan lain-lain. Sehingga gaji yang diterima oleh karyawan staff jauh di atas yang diterima karyawan harian. Bahkan untuk karyawan staff diberikan tunjangan yang cukup besar, misalnya fasilitas mobil pribadi dan lain-lain. Karena

perbandingan yang sangat mencolok tersebut, penulis anggap belum memenuhi kriteria “keadilan”.

Kepada karyawan harian dan bulanan diberikan insentif dalam bentuk natura (catu beras), yaitu untuk pekerja 15 Kg, istri tidak bekerja (tanggungan) 9 Kg, sedangkan anak tanggungan (maksimal 3 orang) masing-masing 7,5 Kg. Sebenarnya sistem insentif seperti ini sudah bagus, di mana perusahaan ikut menanggung anak serta istri karyawan yang tidak bekerja. Namun terkadang sangat disayangkan, karena mutu beras catu yang dibagikan kepada karyawan kurang bagus.

Insentif kepada karyawan harian dan bulanan juga berupa lembur dan premi. Jadi dengan kata lain perusahaan memang benar-benar ingin memenuhi kebutuhan fisik minimum karyawannya.

Di dalam menjalankan kegiatannya, PT.PD. Paya Pinang dalam pemberian motivasi kepada karyawannya mempergunakan motivasi positif dan negatif. Hal ini berarti perusahaan menyadari

bahwa selain memberikan imbalan dan fasilitas sebagai balas jasa, karyawan juga harus dimotivasi dengan memberikan ancaman agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Adapun bentuk motivasi positif yang diberikan perusahaan adalah pemberian gaji, premi, upah lembur, berbagai fasilitas dan tunjangan, pemberian cuti, bonus tahunan, pesangon, asuransi, ekstra puding, musholla, lingkungan kerja yang baik, dan kenaikan gaji. Sedangkan motivasi negatif berupa teguran dan pemutusan hubungan kerja.

PT. PD. Paya Pinang dalam pemberian motivasi memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan Material

Pemenuhan kebutuhan material merupakan kewajiban dan tanggung-jawab perusahaan kepada karyawannya. Dalam hal ini perusahaan memenuhi kebutuhan material karyawan dengan memberikan upah yang layak dan menjamin upah minimum yang diberikan. Jaminan upah minimum dapat menghindarkan upah

yang rendah dan tidak wajar. Dalam menetapkan upah minimum, perusahaan mengikuti keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, yaitu :

KEPMENAKER NO KEP -02/MEN/1996 tanggal 8 Januari 1996.

Hal ini disebabkan karena karyawan mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh upah yang teratur dan tidak ingin berada dalam keadaan yang tidak menentu terhadap penghasilannya.

Di samping pemberian gaji, premi dan lembur, perusahaan juga memberikan fasilitas perumahan di mana perusahaan ingin agar karyawan memiliki tempat tinggal yang menetap. Dengan demikian karyawan dapat sampai ke tempat kerja tepat waktu tanpa ada alasan terlambat karena perumahan karyawan berada di dekat perusahaan, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Namun dalam hal ini penulis melihat bahwa perusahaan belum mampu menyediakan fasilitas perumahan bagi seluruh karyawan karena kekurangan dana. Dalam pelaksanaan kerja karyawan juga

diberikan ekstra puding berupa telur dan susu sehingga karyawan dapat bekerja dengan kondisi yang sehat. Sedang fasilitas pengobatan dan pemberian gaji selama sakit, perusahaan menginginkan kondisi karyawan tetap stabil dan walaupun karyawan sakit akan tetap mendapat gaji sesuai ketentuan perusahaan.

Perusahaan juga memberikan cuti tahunan yang dimaksudkan untuk memberikan karyawan istirahat terhadap tugas-tugas rutin dalam perusahaan, sehingga karyawan tidak akan bosan melaksanakan tugasnya dan selama cuti karyawan tetap mendapatkan gaji. Perusahaan juga mengasuransikan karyawan sehingga karyawan mempunyai jaminan atas keselamatan kerja. Kalau terjadi kecelakaan maka pihak perusahaan akan menanggung biaya pengobatan karyawan.

2. Pemenuhan Kebutuhan Non Material

Dalam hal pemberian motivasi yang bersifat non materi, penulis melihat bahwa perusahaan kurang memperhatikan hal tersebut. Hal ini disebabkan di perusahaan perkebunan, jarak antara pimpinan dan karyawan jauh. Dan pihak perusahaan merasa bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja bila diberikan imbalan yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini tidak begitu berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas karyawan karena karyawan lebih mengharapkan imbalan yang nyata.

Tetapi peneliti beranggapan bahwa apabila hal tersebut di atas dibiarkan berlarut-larut akan dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Karena suasana yang kurang akrab dapat menyebabkan rasa bosan. Dan bila hal ini terjadi akan menimbulkan kemalasan bagi karyawan untuk bekerja bahkan dapat mengakibatkan keluarnya karyawan dari perusahaan.

Berikut ini disajikan besarnya jumlah biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk upah, premi dan lembur.

TABEL 5
DAFTAR GAJI, UPAH, TUNJANGAN, PREMI, LEMBUR & BIAYA SOSIAL
PT. PD. PAYA PINANG : KEBUN PAYA PINANG
BULAN DESEMBER 2013 S/D BULAN INI

| URAIAN | REALISASI | | RAB |
|---|-------------------|-------------------------|-------------------------|
| | BULAN INI | S/D BLN INI | |
| PEGAWAI STAFF - JUMLAH PEGAWAI | 12 | 12 | 11 |
| Gaji dan Tunjangan | 25.974.895 | 330.378. 856 | 271.100.0 00 |
| Beras | 1.712.000 | 20.017.0 00 | 25.200.00 0 |
| Jumlah | 27.686.895 | 350.395. 856 | 296.300.0 00 |
| Rata-rata per Pekerja | 2.307.241 | 29.199.6 55 | 26.936.36 4 |
| Biaya Sosial | 28.081.928 | 269.371. 803 | 251.482.0 00 |
| Rata-rata Biaya Sosial per Pegawai | 2.340.161 | 22.447.6 50 | 22.862.00 0 |

| PEGAWAI NON STAFF – JUMLAH PEGAWAI | 126 | 126 | 126 |
|---|-------------------|--------------------|--------------------|
| Gaji | 67.591.186 | 841.857.290 | 647.173.980 |
| Catu Beras | 12.700.800 | 157.241.540 | 97.076.097 |
| Jumlah | 80.291.986 | 999.098.830 | 744.250.077 |
| Rata-rata Pegawai | 637.238 | 7.929.356 | 5.906.747 |
| Jumlah Premi | 15.430.815 | 202.442.416 | 213.768.000 |
| Jumlah Lembur | 6.063.940 | 87.719.032 | 89.070.000 |
| Rata-rata Premi/Lembur per Pegawai | 170.593 | 2.302.869 | 2.403.476 |
| Jumlah Biaya Sosial | 14.526.114,00 | 243.809.974,50 | 258.104.000 |
| Rata-rata Biaya Sosial per Pegawai | 115.287 | 1.935.000 | 2.048.444 |
| KARYAWAN UMUM – KARYAWAN | 395 | 395 | 446 |
| Upah | 249.525.163 | 2.275.460.659 | 2.099.374.380 |
| Catu Beras | 38.545.470 | 480.682. | 314.906.1 |

| | | | |
|---|--------------------|----------------------|----------------------|
| | | 110 | 57 |
| Jumlah | 288.070.633 | 2.756.142.769 | 2.414.280.537 |
| Jumlah Hari Kerja | 11.975 | 115.048 | 125.700 |
| Rata-rata per Hari Kerja | 24.056 | 23.956 | 19.207 |
| Jumlah Premi/Lembur | 88.323.239 | 844.182.376 | 2.414.280.537 |
| Rata-rata Premi/Lembur per Hari Kerja | 7.376 | 7.338 | 4.677 |
| Jumlah Biaya Sosial | 35.587.888 | 734.252.458 | 743.263.000 |
| Rata-rata Biaya Sosial per Hari Kerja | 2.972 | 6.382 | 5.913 |
| KARYAWAN BHL, HONORER – JLH KARY | 1 | 1 | |
| Upah | 479.477 | 8.062.407 | |
| Catu beras | 41.445 | 849.082 | |
| Jumlah | 520.922 | 8.911.489 | |
| Jumlah Hari Kerja | 31 | 300 | |
| Rata-rata per Hari Kerja | 16.804 | 29.705 | |
| Jumlah Premi/Lembur | | 112.500 | |
| Rata-rata Premi/Lembur per Hari Kerja | | 375 | |
| Jumlah Biaya Sosial | | | |
| Rata-rata Biaya Sosial per Hari Kerja | | | |

| | | | |
|-----------|----------|-------------|-----------------|
| 27 | 011 | | |
| 2.414.380 | 2.320.14 | 228.070.633 | Jumlah |
| 237 | 2.320 | 11.975 | per Bulan Kerja |
| 122.700 | 840.211 | 24.056 | per Bulan Kerja |
| 19.207 | 23.956 | 88.321.239 | per Bulan Kerja |
| 2.414.380 | 844.182 | 376 | per Bulan Kerja |
| 237 | 376 | 7.376 | per Bulan Kerja |
| 4.617 | 7.376 | 22.287.888 | per Bulan Kerja |
| 743.207.0 | 734.222 | 428 | per Bulan Kerja |
| 00 | 428 | 2.913 | per Bulan Kerja |
| 2.913 | 6.282 | 2.913 | per Bulan Kerja |
| | 1 | 1 | per Bulan Kerja |
| | 1 | 1 | per Bulan Kerja |
| 8.062.40 | 470.477 | 41.442 | per Bulan Kerja |
| 7 | 41.442 | 846.082 | per Bulan Kerja |
| 8.911.48 | 820.922 | 16.804 | per Bulan Kerja |
| 9 | 31 | 24.702 | per Bulan Kerja |
| 300 | 113.200 | 375 | per Bulan Kerja |

| | | | |
|------------------------------------|-----------|------------|-----------|
| Rata-rata per Pekerja | 2.307.241 | 29.199.655 | 26.936.36 |
| Biaya Sosial | 2.340.161 | 22.447.850 | 22.862.00 |
| Rata-rata Biaya Sosial per Pegawai | 2.340.161 | 22.447.850 | 22.862.00 |
| PEGAWAI NON STAFF - JUMLAH PEGAWAI | | | |

TABEL 6
DAFTAR GAJI, UPAH, TUNJANGAN, PREMI, LEMBUR & BIAYA SOSIAL
PT. PD. PAYA PINANG : KEBUN PAYA PINANG
BULAN DESEMBER 2013 S/D BULAN INI

| URAIAN | BIAYA RATA-RATA PER ORANG ATAU PER BULAN/HK BULAN INI S/D BULAN INI RAB | | |
|---------------------------------------|---|-------------------|-------------------|
| PEGAWAI STAFF - JUMLAH PEGAWAI | | | |
| Gaji dan Tunjangan | 2.164.574 | 27.531.571 | 24.645.455 |
| Beras | 142.667 | 1.668.083 | 2.290.909 |
| Jumlah | 2.307.241 | 29.199.655 | 26.936.364 |

| | | | |
|---|----------------|------------------|------------------|
| Rata-rata per Pekerja | 2.307.241 | 29.199.655 | 26.936.364 |
| Biaya Sosial | 2.340.161 | 22.447.650 | 22.862.000 |
| Rata-rata Biaya Sosial per Pegawai | 2.340.161 | 22.447.650 | 22.862.000 |
| PEGAWAI NON STAFF – JUMLAH PEGAWAI | | | |
| Gaji | 536.438 | 6.681.407 | 5.136.301 |
| Catu Beras | 100.800 | 1.247.949 | 770.445 |
| Jumlah | 637.238 | 7.929.356 | 5.906.747 |
| Rata-rata Pegawai | 637.238 | 7.929.356 | 5.906.747 |
| Jumlah Premi | 122.467 | 1.606.686 | 1.696.571 |
| Jumlah Lembur | 170.593 | 2.302.869 | 2.403.476 |
| Rata-rata Premi/Lembur per Pegawai | 170.593 | 2.302.869 | 2.403.476 |
| Jumlah Biaya Sosial | 115.287 | 1.935.000 | 2.048.444 |
| Rata-rata Biaya Sosial per Pegawai | 115.287 | 1.935.000 | 2.048.444 |
| KARYAWAN UMUM – JUMLAH KARYAWAN | | | |
| Upah | 631.709 | 5.760.660 | 4.707.117 |
| Catu Beras | 97.583 | 1.216.917 | 706.068 |

| Jumlah | 729.293 | 6.977.577 | 5.413.185 |
|---|----------------|------------------|------------------|
| Jumlah Hari Kerja | 32 | 300 | 300 |
| Rata-rata per Hari Kerja | 24.056 | 23.956 | 19.207 |
| Jumlah Premi/Lembur | 7.376 | 7.338 | 4.677 |
| Rata-rata Premi/Lembur per Hari Kerja | 7.376 | 7.338 | 4.677 |
| Jumlah Biaya Sosial | 2.972 | 6.382 | 5.913 |
| Rata-rata Biaya Sosial per Hari Kerja | 2.972 | 6.382 | 5.913 |
| KARYAWAN BHL, HONORER - JLH KARY | | | |
| Upah | 479.477 | 8.062.407 | |
| Catu beras | 41.445 | 849.082 | |
| Jumlah | 520.992 | 8.911.489 | |
| Jumlah Hari Kerja | | | |
| Rata-rata per Hari Kerja | 16.804 | 29.705 | |
| Jumlah Premi/Lembur | | 375 | |
| Rata-rata Premi/Lembur per Hari Kerja | | 375 | |
| Jumlah Biaya Sosial | | | |
| Rata-rata Biaya Sosial per Hari Kerja | | | |

TABEL 7
BIAYA SOSIAL
PT.PD. PAYA PINANG : KEBUN PAYA PINANG
DESEMBER 2013 S/D BULAN INI

| URAIAN | JUMLAH BIAYA BULAN INI BLN INI | S/D | ANGGA RAN 2013 |
|---------------------------------|--------------------------------------|-------------|----------------------|
| Astek beban perusahaan | 9,995,583 | 133,004,469 | 90,000,000 |
| Poliklinik/perobatan di kebun : | 4,454,908 | 29,805,858 | 41,838,000 |
| a. Sakit/perobatan di kebun | | | |
| b. Mantri obat | 3,163,780 | 28,116,027 | 31,482,000 |
| c. Perobatan/rawatan di R.S | 13,104,975 | 192,993,755 | 290,000,000 |
| d. Membersihkan poliklinik | 698,196 | 7,434,023 | 6,973,000 |
| Tunjangan hari raya | 8,390,458 | 371,275,041 | 452,000,000 |
| Bonus produksi | 0 | 229,566,833 | 414,500,000 |
| Bantuan kemalangan | 149,175 | 1,241,111 | 2,500,000 |
| Rawat lapangan olah raga | 433,940 | 9,962,859 | 3,500,000 |
| Listrik | 28,985,126 | 166,525,275 | 109,308,000 |

TABEL 7
BIAYA SOSIAL
PT. P. P. & P. P. KEBUN PATAH PANG
PERSEKUTUAN 2013 MD BULAN INI

| URAIAN | STAFF BULAN INI BLN INI | S/D | ANGGAR AN 2013 |
|---------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|
| Astak beban perusahaan | 1,499,339 | 16,160,999 | 9,000,000 |
| Poliklinik/perobatan di kebun : | 890,982 | 5,469,639 | 6,275,700 |
| a. Sakit/perobatan di kebun | | | |
| b. Mantri obat | 1,265,512 | 8,870,883 | 11,018,700 |
| c. Perobatan/rawatan di R.S | 6,552,487 | 96,496,876 | 145,000,000 |
| d. Membersihkan poliklinik | 0 | 0 | 0 |
| Tunjangan hari raya | 0 | 34,085,803 | 45,200,000 |
| Bonus produksi | 0 | 0 | 0 |
| Bantuan kemalangan | 74,587 | 620,555 | 1,250,000 |

| | | | |
|---------------------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| Biaya kesejahteraan lainnya | 5,475,695 | 23,621,697 | 20,000,000 |
| Biaya hari-hari besar | 0 | 3,501,900 | 5,000,000 |
| Pengangkutan anak ke sekolah TT | 3,344,094 | 50,672,618 | 37,125,250 |
| Good will karyawan berhenti | 0 | 10,077,583 | 3,500,000 |
| Jumlah | 78,195,930 | 1,257,799,049 | 1,507,776,250 |

| URAIAN | STAFF BULAN INI BLN INI | S/D | ANGGAR AN 2013 |
|---------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|
| Astak beban perusahaan | 1,499,339 | 16,160,999 | 9,000,000 |
| Poliklinik/perobatan di kebun : | 890,982 | 5,469,639 | 6,275,700 |
| a. Sakit/perobatan di kebun | | | |
| b. Mantri obat | 1,265,512 | 8,870,883 | 11,018,700 |
| c. Perobatan/rawatan di R.S | 6,552,487 | 96,496,876 | 145,000,000 |
| d. Membersihkan poliklinik | 0 | 0 | 0 |
| Tunjangan hari raya | 0 | 34,085,803 | 45,200,000 |
| Bonus produksi | 0 | 0 | 0 |
| Bantuan kemalangan | 74,587 | 620,555 | 1,250,000 |

| | | | |
|---------------------------------|------------|-----------|-----------|
| Biaya kesejahteraan lainnya | 2,472,092 | 23,621,69 | 20,000,00 |
| Biaya hari-hari besar | 0 | 2,201,900 | 2,000,00 |
| Pengangkutan anak ke sekolah TT | 3,344,094 | 20,625,61 | 23,125,2 |
| Good will karyawan | 0 | 10,072,28 | 2,000,00 |
| Jumlah | 58,192,920 | 1,127,799 | 1,291,77 |

| URAIAN | BULAN INI S/D BLN INI | ANGGAR AN 2013 |
|---------------------------------|-----------------------|----------------|
| beban perusahaan | 1,499,72 | 10,100,00 |
| Poliklinik/perobatan di kebun : | 820,982 | 6,222,00 |
| a. Sakit/perobatan di kebun | 1,262,21 | 11,018,00 |
| b. Mantri obat | 6,222,48 | 142,000,00 |
| c. Perobatan/rawatan di R.S | 0 | 0 |
| d. Membersihkan poliklinik | 0 | 0 |
| Tunjangan hari raya | 34,287 | 1,220,000 |

| | | | |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| Rawat lapangan olah raga | 173,576 | 3,471,006 | 1,400,000 |
| Listrik | 14,492,563 | 84,603,334 | 54,654,000 |
| Biaya kesejahteraan lainnya | 2,464,063 | 10,629,760 | 9,000,000 |
| Biaya hari-hari besar | 0 | 647,175 | 1,250,000 |
| Pengangkutan anak ke sekolah TT | 668,819 | 9,815,112 | 7,425,050 |
| Good will karyawan berhenti | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | 28,081,928 | 270,871,142 | 291,473,450 |

| URAIAN | PEGAWAI BULAN INI S/D BLN INI | | ANGGAR AN 2013 |
|---------------------------------|-------------------------------|------------|----------------|
| Astek beban perusahaan | 2,498,895 | 33,801,660 | 22,500,000 |
| Poliklinik/perobatan di kebun : | 1,336,472 | 9,122,645 | 14,643,300 |
| a. Sakit/perobatan di kebun | | | |
| b. Mantri obat | 474,567 | 6,734,787 | 7,870,500 |
| c. Perobatan/rawatan di R.S | 1,310,498 | 28,069,207 | 29,000,000 |
| d. Membersihkan poliklinik | 0 | 0 | 0 |
| Tunjangan hari raya | 2,097,615 | 58,732,958 | 90,400,000 |

| | | | |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| Bonus produksi | 0 | 57,391,708 | 124,350,000 |
| Bantuan kemalangan | 44,752 | 416,691 | 875,000 |
| Rawat lapangan olah raga | 43,394 | 1,956,905 | 525,000 |
| Listrik | 4,347,769 | 25,528,357 | 16,396,200 |
| Biaya kesejahteraan lainnya | 1,368,924 | 4,885,725 | 4,000,000 |
| Biaya hari-hari besar | 0 | 1,339,815 | 1,750,000 |
| Pengangkutan anak ke sekolah TT | 1,003,228 | 15,309,236 | 11,137,575 |
| Good will karyawan berhenti | 0 | 2,519,397 | 1,250,000 |
| Jumlah | 14,526,114 | 245,809,091 | 324,697,575 |

| URAIAN | KARYAWAN BULAN INI S/D BLN INI | | ANGGAR AN 2013 |
|---------------------------------|--------------------------------------|------------|-------------------|
| Astek beban perusahaan | 5,997,349 | 83,041,810 | 58,500,000 |
| Poliklinik/perobatan di kebun : | 2,227,454 | 15,213,574 | 20,919,000 |
| a. Sakit/perobatan di kebun | 1,423,701 | 12,510,357 | 12,592,800 |
| b. Mantri obat | 5,241,990 | 68,427,6 | 116,000,000 |
| c. Perobatan/rawatan | | | |

| | | | |
|---------------------------------|-------------------|--------------------|--------------------|
| di R.S | | 72 | |
| d. Membersihkan poliklinik | 698,196 | 7,434,023 | 6,973,000 |
| Tunjangan hari raya | 6,292,843 | 278,456,280 | 316,400,000 |
| Bonus produksi | 0 | 172,175,125 | 290,150,000 |
| Bantuan kemalangan | 29,836 | 203,865 | 375,000 |
| Rawat lapangan olah raga | 216,970 | 4,534,948 | 1,575,000 |
| Listrik | 10,144,794 | 56,393,584 | 38,257,800 |
| Biaya kesejahteraan lainnya | 1,642,708 | 8,106,212 | 7,000,000 |
| Biaya hari-hari besar | 0 | 1,514,910 | 2,000,000 |
| Pengangkutan anak ke sekolah TT | 1,672,047 | 25,548,270 | 18,562,625 |
| Good will karyawan berhenti | 0 | 7,558,186 | 2,250,000 |
| Jumlah | 35,587,888 | 741,118,816 | 891,555,225 |

Dari tabel tersebut di atas dapat dilihat bahwa kebijakan perupahan dan insentif bagi seluruh karyawan PT. PD. Paya Pinang sudah cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berusaha untuk memperhatikan dan meningkatkan kehidupan dan

kesejahteraan karyawan, meskipun terkadang masih ada keluhan-keluhan dari karyawan, perusahaan berusaha menanggapi keluhan para karyawan dengan baik, karena itu perusahaan PT. PD. Paya Pinang belum pernah mengalami demonstrasi karyawan yang menuntut kebijakan kenaikan upah.

B. ANALISA KORELASI

Dalam analisa korelasi terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel bebas X (independent variabel) yang merupakan penghasilan karyawan.
2. Variabel terikat Y (dependent variabel) yang merupakan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y digunakan analisa korelasi dengan simbol r .

1. $r = 0$ Tidak ada hubungan.
2. $r = 1$ Ada hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent dan hubungan tersebut bernilai positif

artinya kenaikan variabel independent juga dibarengi kenaikan variabel dependent.

3. $r = -1$ Ada hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent dan hubungan tersebut bernilai negatif artinya kenaikan variabel independent akan dibarengi dengan turunnya variabel dependent atau sebaliknya.

Untuk melihat hubungan positif dan pengaruh pemberian motivasi material terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PD. Paya Pinang 2002, penulis mencoba membuktikannya dengan uji korelasi. Berikut ini data-data yang diperlukan untuk menganalisa bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

**HUBUNGAN ANTARA TOTAL BIAYA TENAGA KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT.PD. PAYA PINANG (2002)
(DALAM RIBUAN**

Diketahui :

$$X = \text{Upah karyawan} = 2.275.460.659$$

$$\frac{\text{Premi/lembur}}{\text{Jumlah}} = \frac{844.182.376}{3.119.643.035}$$

$$= 3.119.643.035 : 395 = 7.897,83/\text{orang}$$

$$Y = 1.532.000 \text{ Kg} : 395 = 3.878 \text{ Kg/orang}$$

$$X^2 = 6.237.571,87$$

$$Y^2 = 15,039$$

$$XY = 30.627.785$$

Adapun rumus koefisien korelasi adalah :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2) - (\sum x)^2\} \times \{(n\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

$$= \frac{1(30.627.785) - (7.897,83)(3.878)}{\sqrt{\{1(6.237.571,87) - (7.897,83)^2\} \{1(15.039) - (3.878)^2\}}}$$

$$r = \frac{30.627.785 - 306.277.847}{\sqrt{(56.138.147)(135.350)}}$$

$$r = \frac{247.650}{426.554}$$

$$r = 0,646.$$

Dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel X (biaya tenaga kerja) dengan variabel Y (produktivitas tenaga kerja) adalah sedang yaitu $= 0,646$.

Dari hasil koefisien korelasi tersebut kemudian dicari koefisien determinasi yang menggambarkan seberapa besar pengaruh variabel X terhadap perubahan variabel Y yaitu :

a. Koefisien determinasi

$$D = r^2 \times 100 \%$$

$$D = (-0,646)^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,417 \times 100 \%$$

$$D = 42 \%$$

Dari hasil koefisien determinasi tersebut dapat diartikan bahwa variabel Y (produktivitas tenaga kerja) tidak terlalu dipengaruhi oleh variabel X (biaya tenaga kerja). Untuk selanjutnya dicari koefisien non determinasi.

b. Koefisien non determinasi

$$= 100 \% - 42 \%$$

$$= 58 \%$$

Dari hasil koefisien tersebut di atas dapat diartikan bahwa perubahan produktivitas karyawan di PT. PD. Paya Pinang selain dipengaruhi oleh faktor finansial juga lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti :

- Penyediaan fasilitas perumahan karyawan
- Fasilitas dan tunjangan pengobatan
- Pemberian ekstra puding
- Pemberian bantuan kemalangan
- Pemberian gaji selama sakit
- Pemberian bonus tahunan bila perusahaan mendapatkan laba
- Menciptakan lapangan kerja yang menyenangkan
- Memberikan kesempatan berhaji, dan lain-lain.

C. Analisa Perusahaan Dalam Menjalankan Konsep Ijarah Dan Kebijakan Pemerintah

Syariat Islam telah memberikan aturan yang jelas dalam hal transaksi kontrak kerja. Karena sewa-menyewa atau kontrak kerja

adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak dengan imbalan upah, maka seorang dikontrak haruslah dijelaskan bentuk kerjanya (*job description*), batas waktunya (*timing*), besar gaji/upahnya (*take home pay*), serta berapa besar tenaga/keterampilannya harus dikeluarkan (*skill*). Bila keempat hal pokok dalam kontrak kerja ini tidak dijelaskan sebelumnya, maka transaksinya menjadi *fasid* (rusak).

Akad dalam ijarah disamakan dengan jual beli. Dalam akad, kedua belah pihak harus mengetahui peraturan kerja yang akan diberlakukan secara utuh, termasuk masa kontrak kerja, besar upah yang akan diterima, bentuk pekerjaan, produk yang akan dikerjakan, dan sebagainya. Seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan. Dalam hal ini pihak pekerja dan majikan harus komitmen dengan akad, karena itu pihak yang kuat dalam akad kontrak, oleh Islam dilarang untuk mengeksploitasi

kebutuhan pihak yang lemah memberikan kepadanya upah di bawah standar.

Di samping perlu mendapat upah yang layak, Islam juga mengajarkan agar buruh tidak dipaksa bekerja terlalu keras atau dalam kondisi yang mengesankan sehingga efisiensinya merosot, kesehatannya menurun, atau kesempatan menikmati pendapatannya bersama keluarga terganggu. Jika ia harus melaksanakan tugas di luar kapasitasnya, maka harus dibantu dengan alat teknis atau manual, sehingga dapat melaksanakannya dengan baik. Dengan demikian mekanismenya harus dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja.

Persoalan buruh di Indonesia masih belum beranjak dari pemenuhan hak dasarnya yakni hak untuk memperoleh kesejahteraan yang meliputi fisik, psikis dan mental, hak berorganisasi, hak memperoleh perlindungan dari keamanan dan kesehatan kerja maupun tindakan eksploitatif lainnya. Beberapa kerangka pijakan (ajaran Islam) yang bisa dijadikan dalam

membuat pandangan dasar mengenai hak buruh, yaitu *pertama*, bekerja adalah sekedar kemampuan, sehingga tidak ada paksaan (kepada kaum buruh) itu sesuatu yang mereka tidak kuasa melaksanakannya. Apabila pihak majikan menginginkan supaya pekerjaanya itu bekerja lebih dari yang diharuskan memberikan upah tambahan sebagai uang lembur. *Kedua*, hak pekerja dalam menjamin nafkahnya. Seharusnya pengusaha memberi gaji kepada orang yang sudah berkeluarga dua kali bagian, sedangkan untuk bujangan sebagian saja. Hal ini dimaksudkan untuk menetapkan hak manusia dalam urusan mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Di samping itu sistem upah yang harus diberlakukan adalah hidup layak sesuai kebutuhan hidup manusia, bukan memakai pola kebutuhan fisik minimum. *Ketiga*, hak pekerja mengenai waktu istirahat. Hak-hak yang dijamin di antaranya : hak beristirahat bagi para pekerja, hak mengenai waktu untuk menunaikan ibadah, mengurus hak kerumahtanggaan, dan kewajiban sebagai orang tua. *Keempat*, pekerja mendapat perlindungan masyarakat. Undang-

undang pengayoman masyarakat dalam Islam memberikan jaminan penuh akan hak setiap warga negara, baik mengenai keamanan kehidupannya dan kemuliaan pribadinya di waktu lemah, sakit ataupun di kala tua, maupun mengenai hak perlindungan pada keluarga setelah wafatnya nanti, sekiranya memang tidak berharta yang tidak dapat diwariskannya. Dari uraian tentang konsep ijarah di atas penulis menganalisa bahwa perusahaan PT. PD. Paya Pinang, sebagian besar sudah menerapkan konsep ijarah, hanya saja dalam sistem pengupahan perusahaan masih memberikan upah sesuai dengan kebutuhan hidup minimum, yang menurut penulis masih kurang dalam pemenuhan kehidupan yang layak atau belum memenuhi standar kehidupan manusiawi kaum buruh.

Sedangkan dalam menjalankan konsep kebijakan pemerintahan perusahaan PT. PD. Paya Pinang sudah sangat baik, hal ini dapat dibuktikan dengan pemberian upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya di atas UMP (Upah Minimum Propinsi), dan dalam menjalankan kebijakan perusahaan

PT. PD. Paya Pinang juga mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja, dengan mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan dalam undang-undangan perburuhan.

Bab ini merupakan bagian terakhir dari penelitian yang merupakan kesimpulan dari analisis dan evaluasi terhadap konsep gaji dan hubungannya dengan kebijakan pemerintah dalam perburuhan (Analisa implementasinya di PT. PD. Paya Pinang terhadap sistem upah dan insentif). Setelah penulis membuat beberapa kesimpulan, maka selanjutnya penulis akan menambahkan saran-saran yang Insya Allah akan berguna bagi perkembangan konsep ekonomi Islam, kebijakan pemerintah dan PT. PD. Paya Pinang.

A. KESIMPULAN

1. Upah/gaji yang diterima karyawan PT. PD. Paya Pinang secara umum sudah cukup.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian terakhir dari penulisan tesis yang merupakan kesimpulan dari analisis dan evaluasi terhadap konsep ijarah dan hubungannya dengan kebijakan pemerintah dalam perburuhan (Analisa implementasinya di PT. PD. Paya Pinang terhadap sistem upah dan insentif). Setelah penulis menarik beberapa kesimpulan, maka selanjutnya penulis akan memberikan saran-saran yang Insya Allah akan berguna bagi perkembangan konsep ekonomi Islam, kebijakan pemerintah dan khususnya PT. PD. Paya Pinang.

A. KESIMPULAN

1. Upah/gaji yang diterima karyawan PT. PD. Paya Pinang secara umum sudah cukup baik. Hal ini di dasarkan pada

jumlah upah/gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan dasar minimum, dan sesuai dengan kebijakan pemerintah. Namun upah yang demikian belum memenuhi standar dari konsep ijarah, karena dalam konsep tersebut upah/gaji yang seharusnya diberikan oleh buruh, harus disesuaikan dengan kebutuhan hidup manusiawi atau kelayakan.

2. Insentif yang diterima karyawan cukup baik, bahkan merupakan daya dorong bagi buruh/karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Jenis-jenis insentif yang diterima karyawan harian tetap relatif sama dengan karyawan bulanan yaitu berupa natura (catu beras), lembur/premi, THR, bonus dan berbagai fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan.
3. Upah/gaji yang diterima oleh karyawan telah memenuhi unsur “kelayakan” dalam kriteria pengupahan kebijakan pemerintah, meskipun belum sepenuhnya memenuhi kriteria konsep ijarah (ekonomi Islam). Di mana sebagai

pembandingan adalah KFM (Kebutuhan Fisik Minimum) dan UMP (Upah Minimum Propinsi) yang berlaku di Sumatera Utara. Selain itu jika dibandingkan dengan upah/gaji yang diterima oleh para karyawan perusahaan-perusahaan lain (swasta) yang sejenis, maka upah/gaji yang diterima karyawan PT. PD. Paya Pinang sudah cukup baik, apalagi bila ditambah dengan insentif yang diberikan.

4. Pemberian motivasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semakin besar gaji dan insentif yang diterima, maka semangat kerja karyawan akan tinggi sehingga produktivitas meningkat.

B. SARAN-SARAN

Dari kesimpulan di atas, penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan dalam hal pelaksanaan kebijakan perusahaan, juga bagi perkembangan ekonomi Islam dan kebijakan pemerintah dalam perburuhan.

a. Kepada perusahaan

- Memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dengan cara memberikan latihan. Sehingga karyawan semakin dapat melaksanakan tugasnya. Dengan demikian diharapkan produktivitas dapat lebih ditingkatkan
- Pimpinan perusahaan harus berusaha lebih meyakinkan para karyawan bahwa pelaksanaan pekerjaan dengan sungguh-sungguh bukan untuk kepentingan perusahaan saja tetapi juga untuk kepentingan karyawan, karena bekerja dengan giat mengakibatkan produktivitas meningkat sehingga menambah pembagian bonus untuk para karyawan
- Memperlakukan karyawan sebagai makhluk sosial, dalam artian mengusahakan hubungan dan komunikasi yang lebih baik antara atasan dan bawahan sehingga sebagian karyawan

yang bersifat acuh tak acuh terhadap kritikan atau teguran yang diberikan atasan, tidak terjadi lagi.

- Menciptakan suasana santai tetapi disiplin dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga rasa bosan yang dirasakan sebagian karyawan terutama karyawan bulanan dapat di atasi sehingga pemberian motivasi yang diberikan mampu mempengaruhi dan meningkatkan semangat kerja.
- Perusahaan sudah melaksanakan kebijakan pemerintah secara baik, dan penulis anjurkan agar pihak perusahaan juga mampu untuk menerapkan konsep ijarah dalam perusahaannya, meskipun bukan menjadi suatu undang-undang yang harus ditaati.

b. Kepada Pemerintah

- Mengubah secara total tata hukum dan mekanisme feodal yang telah mencabik-cabik nasib buruh. Dengan mengajukan hukum dan mekanisme perundang-undangan yang adil, manusia dan

obyektif, serta dijiwai oleh nilai-nilai kemanusiaan. Sebagai contoh, misalnya, pencabutan undang-undang No. 22 tahun 1987 yang isinya lebih mencerminkan pembelaan kepada kaum pengusaha secara sepihak. Antara lain di dalamnya disebutkan ketentuan pemberian denda yang sangat ringan bagi perusahaan yang melanggar UMP, yaitu maksimal Rp. 100.000,-, padahal pengusaha tersebut telah “memakan” upah buruhnya puluhan hingga ratusan juta rupiah selama sebulan.

- Sistem pengupahan perusahaan dewasa ini menggunakan standar KHM (Kebutuhan Hidup Minimum) orang lajang. Seorang buruh dengan lima anak diupah sama dengan upah yang masih lajang. Demikian juga dengan buruh wanita, upah mereka rata-rata di bawah buruh laki-laki. Diskriminasi upah dengan alasan gender sesungguhnya bertentangan dengan Konferensi Umum ILO, tanggal 29 Juni 1951, yang menetapkan : “pengupahan yang sama bagi buruh pria dan wanita, tanpa perbedaan ras, warna kulit dan agama.

- Pegawai Pengawas Perburuhan harus mengadakan sistem perlindungan upah secara lebih ketat, dan memaksa melihat dan menyalin daftar upah, sehingga pihak perusahaan yang terkadang menyimpan catatan daftar upah secara terpisah dan rahasia yang memuat angka-angka yang berhubungan dengan pembayaran yang sungguh-sungguh dilakukan tidak terjadi lagi.

c. Konsep Ijarah

- Harus menjelaskan secara gamblang bagaimana Hubungan Industrial Islami yaitu hubungan kerja yang menempatkan pemilik modal dan pekerja sebagai mitra usaha dengan menjunjung tinggi azas persaudaraan, keadilan dan kemanusiaan, yang bergantung kepada Allah Swt. Ketiadaan undang-undang ketenagakerjaan yang islami mengakibatkan *bargaining power* kaum buruh terkondisikan lemah. Para buruh yang ingin menyuarakan aspirasi keadilan dan kebenaran

DAFTAR PUSTAKA

- seringkali menghadapi banyak resiko : di PHK, ancaman teror, ditangkap aparat, bahkan menemui kematian.
- Legislatif, pemerintah, dan ulama (pakar hukum Islam) berkewajiban merumuskan dan mengoperasionalkan bentuk-bentuk hubungan industrial yang bersumber dari Al-Qur'an dan sunnah Rasul, dengan tujuan terciptanya keadilan.

Abu al-Walid Muhammad bin Ahmad al-Mawardi, *Adab al-Daula*, Jilid II, Maktabah Daulah, Beirut, 1995.

Abu Bakar al-Jashshas, *Ahkam Al-Ajza*, Jilid I, Maktabah Daulah, Beirut, 1995.

Abu Muhammad Ali bin Hazm, *Al-Istisna*, Jilid I, Maktabah Daulah, Beirut, 1995.

Biro Tata Hukum dan Hubungan Industrial, *Depanmen Tenaga Kerja, Hubungan Industrial Kerja (1945-1970)*, Erlangga, Jakarta, 1970.

Departemen Agama Republik Indonesia, *Terjemahnya Taba Patra*, Semarang, 1970.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Abd ar-Rahman al-Jaziriy, *Kitab al-Fiqh 'ala al-Mazahib al-Arba'ah*, Juz III, Dar al-Kitab al-'Ilmiyah, Beirut, 1990
- Abi Muhammad Abdullah bin Ahmad bin Qudamah, *Al-Mughni*, Juz VI, Dar al-Fikr, Beirut, 1984
- Abu Abdullah Muhammad bin Yazid Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, Jilid II, Maktabah Dahlan, Indonesia, t.t
- Abu al-Fida' Isma'il Ibnu Katsir, *Tafsir Al-Qur'an al-'Azhim*, vol. II, 'Isa al-Babi al-Halabi, Kairo, t.t
- Abu al-Walid Muhammad bin Ahmad bin Muhammad bin Ahmad bin Rusyd al-Qurthubiy, *Bidayah al-Mujtahid*, Juz II, Dar al-Fikr, Beirut, 1995.
- Abu Bakar al-Jashshas, *Ahkam Al-Qur'an*, vol. III, Mathba'ah al-Bahiyyah al-Mishriyyah, Kairo, 1347 H
- Abu Muhammad Ali Ibnu Hazm, *Al-Muhalla*, vol. VI, al-Maktab at-Tijari, Beirut, t.t
- Biro Tata Hukum dan Hubungan Lembaga-lembaga Negara Departemen Tenaga Kerja, *Himpunan Peraturan Tenaga Kerja (1945-1970)*, Erlangga, Jakarta, 1984.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Toha Putra, Semarang, 1989.

Dirjen Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Proyek Pembinaan Tenaga Kerja Pemuda, *Hubungan Perburuhan Pancasila*.

Djumiadji F.X dan Wiwono soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bumi aksara, Jakarta, 1985

Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1995.

Eggi Sudjana, *Pengelolaan Sumber Daya Ketenagakerjaan dan Usaha Pengembalian Hak-hak Buruh Menurut Islam*, Disampaikan pada Syari'ah Economics Days 2001 (Second 2001), Forum Studi Islam Mahasiswa FE UI, Senin, 19 Februari 2001, auditorium Bidakarna-Bidakarna Pancoran. Jakarta Selatan.

G.Kartasapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, cet. I, Armico, Bandung, 1982

G.Kartasapoetra, et.al, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Cet. I, Bina Aksara, Jakarta, 1986

George soule, *Ideas of The Great Economists*, Terj. Gilarso, *Pemikiran Para Pakar Ekonomi Terkemuka*, Kanisius, Yogyakarta, 1994

Hadi Poerwono, *Tata Personalia*, Djambatan, t.tp, 1983.

Hasan al-Banna, *Majmu'ah Rasa'il al-Imam Hasan al-Banna*, Dar ad-Da'wah, Alexandria, 1989.

Heidjrahman dan Suad Husnan, *Manajemen personalia*, edisi ke-4, BPFE, Yogyakarta, 1990.

Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. V, Djambatan, t.tp, 1982.

J. Van Zwinjdregt, *Fasal-fasal Ekonomi*, Cet. II, J.B. Wolter, Jakarta, 1961.

M. Dawam Rahardjo, *Islam dan Transformasi Sosial-Ekonomi*, Lembaga Studi Agama dan Filsafat, Jakarta, 1999

M. Umer Chapra, Terj. *Islam dan Tantangan Ekonomi; Islamisasi Ekonomi Kontemporer*, Risalah Gusti, Surabaya, 1999.

M.L. Jhingan, *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000

Magdalena L. dan B. Soewartoyo, *Ensiklopedi Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, buku I, Cipta Adi Pustaka, 1992.

Muhammad bin Isma'il al-Kahlani, *Subul as-Salam*, Juz III, Maktabah Dahlan, Bandung, t.t.

Paul A. Samuelson dan William D. Nordhaus, *Micro Economics*, Terj. Haris Munandar et al, cet II, Erlangga, Jakarta.

Pustaka Nasional R.I, *Ensiklopedi Islam*, Ichtiar Baru Van Hoeve, Jakarta, t.t.

Randall S. Schuler & Susan E. Jackson, Terj. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*, Cet. I, Erlangga, Jakarta, 1999.

Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Ekonomi Mikro*, Edisi kedua, cet. XIII, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.

Sayyid Sabiq, *Fiqh as-Sunnah*, Jilid III, cet. IV, Dar al-Fikr, Beirut, 1983.

Sedjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Cet. I, Mutiara, Jakarta.

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1990.

Taqyuddin an-Nabhani, Terj. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif perspektif Islam*, Risalah Gusti, Surabaya, 1996.

Wahbah az_Zuhailiy, *al-Fiqh al-Islamiy wa Adillatuhu*, Juz V, Dar al-Fikr, Damsyik, 1997

Winardi, *Kamus Ekonomi*, Mandar Maju, Bandung, 1998

Zainal Asikin, et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993

